

Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 17,48

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 30	P. 4533-4716	15-AGOSTO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	4535
Organizações do trabalho	4712
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | |
|---|------|
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro | 4535 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo | 4536 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações aos CCT para a ind. de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais | 4537 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|------|
| — CCT entre a ARNICA — Assoc. Regional do Norte da Ind. e Comércio Alimentar e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias | 4539 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ind. de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global | 4562 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortifrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global | 4581 |
| — CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global | 4606 |
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras | 4636 |
| — CCT entre a APT — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 4638 |
| — CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras | 4640 |

— AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil	4644
— AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado	4670
— AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	4711

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. do Pessoal com Funções não Policiais da Polícia de Segurança Pública — Alteração	4712
— SINAPSA — Sind. Nacional dos Profissionais de Seguros	4713

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte	4714
---	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APIRAC — Assoc. Portuguesa de Refrigeração e Ar Condicionado — Alteração	4715
--	------

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Bahco Oberg — Ferramentas, S. A.	4716
— Banco Comercial Português — Substituição	4716

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

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho (produção e funções auxiliares) entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril, e 24, de 29 de Junho, ambos de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de exten-

são deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 1 de Agosto de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalhos (produção e funções auxiliares) celebrados entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril, e 24, de 29 de Junho, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão dos CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As alterações dos CCT actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas

pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual são 1612, dos quais 1141 (70,78%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 252 (15,63%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,3%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As retribuições fixadas para os níveis XII e XIII das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que os CCT regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT (produção e funções auxiliares) entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados

de couro, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis XII e XIII das tabelas salariais apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e o Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 1 de Agosto de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo,

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A referida convenção, que corresponde a uma revisão global da anterior, actualiza e adequa a regulamentação do sector à legislação do trabalho em condições de trabalho e na terminologia, prevê novas profissões e consagra, pela primeira vez na regulamentação do sector, o subsídio de refeição.

A convenção prevê duas tabelas de retribuições mínimas, aplicáveis uma desde 1 de Maio de 2004 e outra desde 1 de Maio de 2005, a segunda com um aumento de 2,9%. De acordo com o apuramento dos quadros de pessoal de 2002, 364 dos trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, auferiam retribuições inferiores às da primeira tabela salarial. Uma vez que o aumento da segunda tabela foi idêntico ao aumento médio das retribuições mínimas das convenções publicadas durante o ano de 2004, o impacto da extensão da segunda tabela salarial será idêntico.

O sector de actividade é regulado por outra convenção colectiva celebrada pela mesma associação de empregadores e a FEVCCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, cujo projecto de extensão foi anunciado por aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005. Esta convenção, embora seja também uma revisão global, não se adequou do mesmo modo à legislação do trabalho, tem apenas uma tabela salarial que é idêntica à primeira tabela da outra convenção e não prevê o subsídio de refeição.

Ambas as convenções são aplicáveis ao mesmo número de empregadores e a números aproximados de trabalhadores. A extensão de uma ou outra não se pode por isso basear em critério de maior representatividade, que não é confirmada por elementos objectivos e fiáveis. Por outro lado, uma vez que os conteúdos das convenções são substancialmente diferentes, não se justifica a extensão de ambas para abranger conjuntamente os empregadores e trabalhadores não associados.

Assim, tendo em consideração os conteúdos das duas convenções, é mais apropriado estender a celebrada pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector da Cerâmica às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, na respectiva área, se dediquem à mesma actividade.

A retribuição prevista no grupo 9 do anexo III da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ter reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão CCT entre a Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, são estendidas, nos distritos de Braga e Viana do Castelo:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa do tipo artesanal e loiça do tipo regional nos distritos de Braga e Viana do Castelo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço, das aludidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição fixada para o grupo 9 do anexo III apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações aos CCT para a ind. de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão

das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, bem como do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 1 de Agosto de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros e o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicados respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, bem como o CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras das duas primeiras convenções e uma das associações sindicais outorgantes da terceira convenção requereram a extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros actualizam a tabela salarial. Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a mesma federação sindical e outra são revisões globais.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros

de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003 e 2004. Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os praticantes, aprendizes e residual, são cerca de 1636, dos quais 605 (37 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 464 (28,4 %) têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas de menor dimensão que empregam até 10 trabalhadores as que apresentem um maior número de trabalhadores situados no escalão em que as retribuições praticadas mais se distanciam das retribuições convencionais.

As alterações da convenção celebrada entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros actualizam as prestações pecuniárias correspondentes a diuturnidades, ao subsídio de alimentação e ao abono para falhas, com acréscimos de 3,4 %, 4,2 % e 3,1 %, respectivamente; a convenção celebrada entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra actualiza as prestações pecuniárias correspondentes à retribuição do trabalho por turnos, ao subsídio de alimentação e ao abono para falhas, com acréscimos de 4,0 %, 3,2 % e 2,5 %; a convenção celebrada entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a mesma federação sindical e outra actualiza as prestações pecuniárias correspondentes à retribuição do trabalho por turnos, ao subsídio de alimentação e ao abono para falhas, com acréscimos de 2,3 %, 3 % e 3,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição das tabelas salariais de praticantes, aprendizes e pré-oficiais é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a retribuição das referidas tabelas salariais apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas de trabalho nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promoção da aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, por se encontrarem verificadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, bem como do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, são estendidas no território do continente:

- a) O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante, nem noutras representativas das entidades empregadoras do sector, que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, às relações de trabalho a que se refere a alínea anterior, relativamente às profissões e categorias profissionais não previstas no CCT aí referido;
- c) O contrato colectivo de trabalho referido na alínea a), as alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros e o CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre entidades empregadoras inscritas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — As retribuições das tabelas salariais de praticantes, aprendizes e pré-oficiais apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ARNICA — Assoc. Regional do Norte da Ind. e Comércio Alimentar e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro,

Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade seja a de produção ou comercialização, ou as duas conjuntas, de géneros alimentícios, aditivos alimentares e auxiliares tecnológicos filiadas na Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pela associação sindical signatária.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 1112 trabalhadores e 327 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 36 meses, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2004.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo IV vigoram pelo período de um ano e têm efeito a 1 de Maio de 2005.

4 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão, mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais indicadas e definidas no anexo I.

2 — Não é permitida a criação de categorias profissionais diferentes das enumeradas no anexo referido no número anterior.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Não poderão ser admitidos na profissão indivíduos menores de 16 anos ou que não possuam a habilitação literária legal mínima.

2 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Contrato individual de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

2 — O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador.

3 — No acto de admissão deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos, caso existam:

- a) Regulamento interno;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros.

4 — Também será reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, qualquer aditamento ou alteração ao contrato.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3 — No caso de o aviso prévio ser dado com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental, o contrato passa a tempo indeterminado.

4 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa;
- c) 240 dias para trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.

6 — Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, excepto para os contratos com prazo inferior a seis meses, em que o período experimental é de 15 dias.

7 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

8 — Só conta para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efectivamente prestado, incluindo-se neste as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

9 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

Cláusula 7.^a

Contratos a prazo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

Cláusula 8.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato de trabalho se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho ou por motivo não imputável ao substituído é sempre considerada provisória e só durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Se o trabalhador substituído continuar ao serviço durante, pelo menos, 15 dias após o regresso do substituído, a sua admissão considerar-se-á, todavia, definitiva e produzirá efeitos a contar desde o início da admissão provisória.

3 — À entidade patronal compete fazer a comunicação, por escrito, ao Sindicato de todas as admissões provisórias que efectuar ao abrigo desta cláusula, bem como a sua transformação em definitivas, devendo ainda o carácter provisório da admissão constar sempre de documento escrito assinado pela entidade patronal e pelo trabalhador substituto.

4 — O trabalhador substituto tem ainda direito enquanto ao serviço a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa dentro da sua categoria, independentemente mesmo daquela para que foi contratado, considerando-se essa admissão para essa vaga como definitiva e a admissão provisória para contagem de antiguidades.

Cláusula 9.^a

Quadro de obrigatoriedade de acesso

A) Pessoal de fabrico de pastelaria, confeitaria e biscoitaria

1 — Serão obrigatoriamente classificados como aspirantes todos os trabalhadores que ingressem na carreira.

2 — Será de dois anos o período máximo de permanência na categoria de aspirante, pelo que dentro daquele prazo todos serão obrigatoriamente promovidos à categoria de auxiliar.

3 — A passagem de auxiliar a oficial de 3.^a depende da aprovação em exame que ao auxiliar poderá requerer após três anos de permanência na categoria.

4 — O oficial de 3.^o passa automaticamente a oficial de 2.^a logo que complete dois anos na categoria.

5 — O oficial de 2.^a com três anos de permanência em tal categoria poderá requerer exame de ascensão a oficial de 1.^a

6 — O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.^a

B) Pessoal de fabrico de biscoitaria

1 — Serão obrigatoriamente classificados como aspirantes todos os trabalhadores que ingressem na carreira.

2 — Será de dois anos o período máximo de permanência na categoria de aspirante, pelo que dentro daquele prazo todos serão obrigatoriamente promovidos à categoria de auxiliar.

3 — A passagem de auxiliar a oficial de 3.^a depende da aprovação em exame que ao auxiliar poderá requerer após três anos de permanência na categoria.

4 — O oficial de 3.^a passa automaticamente a oficial de 2.^a logo que complete dois anos na categoria.

5 — O oficial de 2.^a com três anos de permanência em tal categoria poderá requerer exame de ascensão a oficial de 1.^a

6 — O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.^a

B) Pessoal de fabrico de biscoitaria

1 — Serão obrigatoriamente classificados como aspirantes todos os trabalhadores que ingressem na carreira.

2 — Será de dois anos o período máximo de permanência na categoria de aspirante, pelo que dentro daquele prazo todos serão obrigatoriamente promovidos à categoria de auxiliar.

3 — A passagem de auxiliar a oficial de 3.^a depende da aprovação em exame que o auxiliar poderá requerer após três anos de permanência na categoria.

4 — Também nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de oficial de 3.^a por mais de três anos.

5 — O oficial de 2.^a com três anos de permanência em tal categoria poderá requerer exame de ascensão a oficial de 1.^a

6 — O lugar de encarregado é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.^a

§ 1.^a A proporção de pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo II.

C) Pessoal de fabrico de bolachas

1 — Serão obrigatoriamente classificados como auxiliares ou operários de 2.^a, conforme se trate, respectivamente, de trabalhadores dos serviços de fabrico ou de serviços complementares, os trabalhadores que ingressarem em carreiras, independentemente da idade, desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.^a

2 — Os auxiliares e os operários de 2.^a são automaticamente promovidos a oficiais de 2.^a ou a operários de 1.^a ao fim de dois anos, independentemente de vaga, sem prejuízo de o trabalhador promovido continuar adstrito às funções que estava a desempenhar.

3 — A promoção de oficial de 2.^a a oficial de 1.^a far-se-á automaticamente ao fim de cinco anos de permanência naquela categoria, independentemente de vaga, sem prejuízo de o trabalhador promovido continuar adstrito às funções que estava a desempenhar.

4 — A promoção a ajudante de mestre ou técnico, ajudante de encarregado ou encarregado será obrigatoriamente feita de entre os oficiais ou operários de 1.^a ou de 2.^a, tendo em conta a competência, zelo profissional e antiguidade pela ordem de preferência indicada.

5 — O tempo de permanência em cada uma das categorias previstas neste contrato até à sua entrada em vigor conta-se para efeitos de promoção.

D) Pessoal de fabrico de sorvetes e gelados

1 — Os trabalhadores que ingressem na carreira profissional com menos de 18 anos são classificados como aprendizes e os admitidos depois daquela idade como aspirantes.

2 — O período máximo de permanência na categoria de aprendiz ou de aspirante é de dois anos, findo o qual serão automaticamente promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de oficial de 1.^a por mais de três anos.

4 — A subida de categoria de oficial de 2.^a a oficial de 1.^a depende de aprovação em exame de competência profissional, o qual só poderá ser requerido pelos profissionais com três ou mais anos de permanência naquela categoria.

5 — O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.^a

§ 1.^a A proporção de pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo II.

E) Pessoal administrativo

1 — Assistente administrativo — serão classificados como assistente administrativo de 3.^a até um ano todos os trabalhadores que ingressem na carreira durante o período de um ano. Findo este período, o trabalhador será classificado como assistente administrativo de 3.^a

a) Será de três anos o período máximo de permanência na categoria de assistente administrativo de 3.^a, pelo que dentro daquele prazo todos serão obrigatoriamente promovidos à categoria de assistente administrativo de 2.^a

b) A permanência na categoria de assistente administrativo de 2.^a não será superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a assistente administrativo de 1.^a

2 — Serão obrigatoriamente classificados como cobrador de 2.^a todos os trabalhadores que ingressem na categoria.

3 — A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a cobrador de 1.^a

4 — Contínuo — no momento de ingresso na carreira todos os trabalhadores serão classificados como contínuo de 2.^a

5 — A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos serão obrigatoriamente promovidos a contínuo de 1.^a

6 — Controlador de informática — serão obrigatoriamente classificados como controlador de informática de 2.^a todos os trabalhadores que ingressem na carreira.

7 — A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos serão obrigatoriamente promovidos a controlador de informática de 1.^a

8 — Guarda — serão obrigatoriamente classificados como guarda de 2.^a todos os trabalhadores que ingressem na categoria. A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a guarda de 1.^a

9 — Operador de computador — no momento de ingresso na carreira, todos os trabalhadores serão classificados como operador de computador de 2.^a A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a operador de computador de 1.^a

10 — Operador de máquinas auxiliares — serão obrigatoriamente classificados como operador de máquinas auxiliares de 2.^a A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a operador de computador de 1.^a

11 — Operador de tratamento de texto — no momento de ingresso na carreira todos os trabalhadores serão classificados como operador de tratamento de texto de 2.^a

12 — A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a operador de tratamento de texto de 1.^a

13 — Planeador de informática — serão obrigatoriamente classificados como planeador de informática de 2.^a A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a planeador de informática de 1.^a

14 — Porteiro — no momento de ingresso na carreira todos os trabalhadores serão classificados como porteiro de 2.^a A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a porteiro de 1.^a

15 — Recepcionista — serão obrigatoriamente classificados como recepcionista de 2.^a até quatro meses todos os trabalhadores que ingressem na carreira, permanecendo com esta categoria por esse período. Chegando ao fim o período de quatro meses, todos os trabalhadores com esta categoria serão obrigatoriamente classificados como recepcionista de 2.^a A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a recepcionista de 1.^a

16 — Telefonista — no momento de ingresso na carreira todos os trabalhadores serão classificados como telefonista de 2.^a A permanência na categoria não poderá ser superior a três anos, pelo que dentro desse prazo todos os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos a telefonista de 1.^a

Cláusula 10.^a

Exames profissionais

1 — Os exames referidos na cláusula anterior serão requeridos ao Sindicato e efectuados perante um júri na escola profissional, se a houver, e, não a havendo, no local de trabalho.

2 — O júri será nomeado pelo Sindicato e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar.

3 — Os exames serão feitos de acordo com os programas previamente estabelecidos pelo Sindicato e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, segundo a especialidade dos candidatos.

4 — Sempre que haja aprovação, será averbada a nova categoria na carteira profissional.

5 — Se o exame não puder realizar-se por facto imputável à entidade patronal ou à Associação, o trabalhador será submetido a exame por decisão unilateral do Sindicato.

6 — Entender-se-á que o exame não se realize por facto imputável àquelas entidades quando notificadas pelo Sindicato, através de carta registada, para a escolha de júri e marcação do dia e local para o exame não determinem a realização do mesmo exame no prazo de 30 dias.

Cláusula 11.^a

Mudança de entidade patronal

Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, a nova entidade patronal deverá, pelo menos, manter-lhe a categoria profissional constante da carteira, excepto se a categoria for a de mestre e não houver vaga na empresa, caso em que poderá ser admitido como oficial de 1.^a

Cláusula 12.^a

Provisão do pessoal

As entidades patronais obrigam-se a, sempre que possível, organizar um quadro de pessoal correspondente às necessidades de mão-de-obra para cada período de 12 meses.

CAPÍTULO III

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

Cláusula 13.^a

Princípios gerais sobre igualdade

Para efeitos desta convenção nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 14.^a

Igualdade de retribuição

Sempre que decorra da prestação de trabalho uma situação em que exista desrespeito pelo princípio constitucional de trabalho igual salário igual, segundo a natureza, a quantidade e a qualidade, a empresa está obrigada a corrigir tal situação.

SECÇÃO II

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 15.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Para todos os efeitos aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 30 dias.

Cláusula 16.^a

Outros direitos da mãe

1 — Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito de gozar a suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.

2 — Sempre que existirem riscos para a segurança ou saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, estas têm direito a ser dispensadas do trabalho durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, caso não seja viável a adaptação das condições de trabalho ou atribuição de outras tarefas compatíveis com o seu estado ou categoria profissional.

3 — As trabalhadoras estão dispensadas de prestar trabalho nocturno durante o período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto, bem como durante o restante período da gravidez e durante o tempo que durar a amamentação se for apresentado atestado de médico que ateste que tal é necessário para a saúde da mãe, do nascituro ou da criança.

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 18.^a, a trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação. A interrupção do tempo de trabalho acima referido não determina a perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

Cláusula 17.^a

Direitos do pai

1 — Quando ocorrer o nascimento de um filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.^a mês a seguir ao nascimento do filho(a), sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos, salvo a retribuição, auferindo o trabalhador o competente subsídio da segurança social. Poderão as empresas assumir a responsabilidade do pagamento deste, sendo da responsabilidade do trabalhador o seu reembolso aquando do pagamento pela segurança social.

2 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, nos últimos 30 ou 90 dias de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozadas pelo pai.

3 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito.

4 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

Cláusula 18.^a

Direitos da mãe e do pai

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este direito a dispensa nos termos referidos no n.º 5 da cláusula 16.^a para assistência e ou aleitação até o filho fazer um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

CAPÍTULO IV

Retribuições mínimas ao trabalhador

Cláusula 19.^a

Retribuição mensal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês e têm direito, conforme as categorias, às retribuições mínimas fixadas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora ou o salário dia, utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12 (\text{meses})}{\text{Número de horas/semana} \times 52 (\text{semanas})}$$

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a uma diuturnidade de € 7,50 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 — A incidência das diuturnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver categoria superior.

Cláusula 21.^a

Funções inerentes e outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a várias categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esses serviços.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Porém, os trabalhadores admitidos no decorrer do próprio ano terão direito ao subsídio proporcional.

3 — Fará parte do subsídio referido ao número anterior a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 29.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio de alimentação recebido pelos trabalhadores.

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

5 — No ano da cessação do contrato de trabalho repartir-se-á a regra da proporcionalidade.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal para militares

1 — No ano de ingresso no serviço militar, os trabalhadores receberão, até 15 dias antes da respectiva incorporação, uma quota-parte do subsídio de Natal proporcional ao termo decorrente entre 1 de Janeiro e a data da incorporação.

2 — Quando regressados do serviço militar, os trabalhadores têm direito à totalidade do subsídio de Natal, independentemente da data em que retomem o serviço na empresa.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

1 — Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas a pagar independentemente do ordenado, sendo respectivamente:

- a) € 16,18 em 2004;
- b) € 16,50 em 2005.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas, em seis dias semanais.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas e não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem comportar períodos de trabalho superiores a cinco horas.

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

4 — No entanto, os horários de trabalho, bem como as suas alterações, só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio da maioria dos trabalhadores, obtido por votação secreta daqueles sejam abrangidos por tal horário.

5 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só é permitida a realização de trabalho suplementar quando verificadas as três seguintes condições:

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador com antecedência mínima de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo se implicar acabamento de serviço;
- b) Concessão de um período de descanso de quinze minutos, remunerado, após o termo do trabalho normal, se o trabalho suplementar previsto tiver duração igual ou superior a duas horas e quando não implique acabamento de serviço pendente;
- c) Garantia, pela entidade patronal, de transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho extraordinário se inicie e termine a horas em que não haja as normais carreiras de transportes públicos, a residência do trabalhador fique a mais de 2 km de distância do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meios próprios de transporte.

Cláusula 27.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Os trabalhadores para os quais for autorizada a isenção das disposições de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, nunca inferior a 20 % do salário que estavam efectivamente a receber, não podendo, contudo, ser aumentada a duração do seu período normal de trabalho.

3 — Podem renunciar à retribuição especial referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de administração ou de direcção.

Cláusula 28.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial correspondente a 50 % sobre o valor do trabalho normal nas duas primeiras horas. Se, porém, o trabalho suplementar se prolongar para além de duas horas, será todo ele remunerado com o acréscimo de 100 %.

2 — Para efeitos do número anterior e sempre que seja necessário calcular o valor/hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 19.^a

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 29.^a

Retribuições de trabalho nocturno

O trabalho prestado em horário nocturno será retribuído com um acréscimo de 50 % sobre o salário diurno e o prestado com carácter esporádico será retribuído com o acréscimo de 25 %, sem prejuízo também dos acréscimos devidos por trabalho suplementar, quando esta haja lugar em ambos os casos.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 30.^a

Aquisição de direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a

gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 31.^a

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias remuneradas.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Tanto a retribuição correspondente ao período de férias como o respectivo subsídio serão pagos antes do início das férias.

Cláusula 32.^a

Fixação da época de férias

1 — A fixação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de mapa de férias, ouvindo para o efeito, caso existam, a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deve ser concedida, sempre que a solicitem e seja possível, a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4 — Na falta de acordo entre as partes, a fixação do período de férias deve estar compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

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

Cláusula 33.^a

Encerramento total para férias

1 — Poderá a entidade patronal encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondente à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

2 — Nos casos de encerramento total deve ser mantido de ano para ano o mês de encerramento.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias

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

Cláusula 35.^a

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, 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 36.^a

Trabalhadores ao serviço militar

Com os trabalhadores chamados ao cumprimento do serviço militar observar-se-á o seguinte:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação no serviço militar, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio vencidos neste ano;
- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração correspondente às férias acrescida do respectivo subsídio;
- c) Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias neste ano;
- d) Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a época do ano em que regressem e como se sempre tivessem estado ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 37.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado ao ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

1 — O descanso semanal será obrigatoriamente ao domingo.

2 — Para além do dia completo de descanso dominical, o trabalhador terá direito a mais metade do período normal diário de trabalho como descanso semanal complementar.

3 — Atendendo às características específicas da indústria, será obrigatório o trabalho nos dias 24 e 31 de Dezembro, ainda que ao domingo.

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados os feriados municipais da localidade.

4 — Nos concelhos onde não existe feriado municipal este será substituído por um feriado cuja data será acordada entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 40.^a

Remuneração

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriado será pago com o acréscimo de 150 % de retribuição normal.

2 — O trabalho prestado naqueles dias dará ainda direito a descanso num dos quatro dias imediatos.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 41.^a

Definição de faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Tipo de faltas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 43.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição as faltas dadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

- c) As previstas na alínea j) do n.º 1, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — As faltas não têm efeito sobre direito a férias do trabalhador mas, no caso em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

4 — Sob pena de serem consideradas injustificadas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, quando previsíveis, ou logo que possível e por qualquer meio, quando imprevisíveis, sem prejuízo, em qualquer caso, da apresentação dos competentes comprovativos.

Cláusula 44.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula 42.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

SECÇÃO V

Impedimentos prolongados

Cláusula 45.^a

Regime

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, devendo a apresentação do trabalhador fazer-se nas condições previstas na lei.

SECÇÃO VI

Cessação do contrato

Cláusula 46.^a

Causas da extinção

O contrato de trabalho extingue-se:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;

- c) Por rescisão de qualquer das partes, havendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- e) Por outras causas previstas na lei e nos termos desta.

Cláusula 47.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 48.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

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

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

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

Cláusula 49.^a

Certificado a entregar ao trabalhador

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal ou gestor público deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 50.^a

Trabalhador-estudante

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas, da concessão

de trinta minutos de dispensa por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

3 — O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de remuneração, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar no início do ano escolar.

6 — No final de cada ano lectivo, o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis, no 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

CAPÍTULO VII

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Deveres das empresas

1 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, concedendo, para tanto, sempre que possível, àqueles que solicitem e mereçam parecer favorável do Sindicato a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão ainda as empresas cooperar dentro das suas possibilidades com o Sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação e valorização de cursos de formação.

Cláusula 52.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aproveitamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de formação e aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO VIII

Acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária, até ao limite de 12 meses, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado, pagando, enquanto durar tal incapacidade, a diferença entre o subsídio de seguro e o vencimento normal do trabalhador.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial até 50% proveniente de acidente de trabalho, deve a entidade patronal conseguir a reconversão do sinistrado para funções compatíveis, conseguindo-se que a soma da pensão paga pelo seguro e os proventos salariais da nova função assegurem, pelo menos, um total igual ao auferido pelos trabalhadores equiparados ao sinistrado antes da ocorrência do sinistro.

CAPÍTULO IX

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores têm direito à prestação do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, devendo as empresas aplicar, e os trabalhadores acatar, todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

4 — Constituem obrigações legais dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamen-

tação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 55.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário consistente em acção ou omissão, desde que uma e outra sejam dolosas e haja violação dos específicos deveres correntes deste contrato.

Cláusula 56.^a

Suspensão do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender a retribuição até à conclusão do respectivo processo.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são apenas as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão, com perda de retribuição, de 1 a 9 dias, no máximo de 30 dias por ano;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) da cláusula anterior não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo empregador, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 58.^a

Sua composição e funções

1 — É criada, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, uma comissão paritária, formada por dois representantes sindicais e dois da associação, à qual compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes no presente contrato.

2 — A referida comissão tem igualmente os poderes previstos na lei para as comissões de conciliação e julgamento.

3 — No caso de desacordo entre os representantes sindicais e os da associação patronal, será por todos nomeado um árbitro, que decidirá.

CAPÍTULO XII

Regulamentos internos

Cláusula 59.^a

Sua admissibilidade

Dentro dos limites deste contrato e das normas legais, compete às entidades patronais elaborar regulamentos internos e fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

Cláusula 60.^a

Entrada em vigor

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

2 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores, manifestado a votação secreta, os quais se deverão pronunciar.

3 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno aprovado e a distribuí-lo de seguida a todos os trabalhadores da empresa.

Cláusula 61.^a

Quotização

1 — Compete à associação sindical estabelecer o valor e proceder à cobrança das quotas sindicais dos trabalhadores seus sindicalizados ou das associações suas filiadas.

2 — Podem as entidades patronais proceder à cobrança da quotização sindical caso os seus trabalhadores, por declaração individual, assim o entendam e autorizem.

3 — As entidades patronais enviarão mensalmente ao Sindicato uma relação nominal donde constem os vencimentos e categorias dos seus trabalhadores nele sindicalizados.

CAPÍTULO XIII

Sanções à entidade patronal

Cláusula 62.^a

Montante e destino

A infracção, por parte da entidade patronal, das disposições constantes deste contrato constituirá violação das leis do trabalho e como tal será sancionada nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 63.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria ou retribuição nem perda de regalias já anteriormente concedidas.

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

Cláusula 64.^a

Pequeno-almoço

Todas as entidades patronais abrangidas por este contrato fornecerão ao pessoal ao seu serviço o pequeno-almoço desde que iniciem o período de trabalho antes das 8 horas.

Cláusula 65.^a

Fatos de trabalho

As entidades patronais comprometem-se ainda a fornecer, de sua conta, aventais e toucas ao pessoal masculino e batas, aventais e toucas ao pessoal feminino.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definições

A — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre. — É o profissional que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases de trabalho.

Oficial de 1.^a — É o profissional devidamente habilitado e apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o profissional que substitui o oficial de 1.^a nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

Oficial de 3.^a — É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

Auxiliar. — É o profissional que presta auxílio nas operações de fabrico.

Aspirante — É todo aquele que pretende seguir a carreira profissional mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

B — Pessoal de fabrico de biscoitaria

Encarregado. — É o profissional que dirige e coordena os serviços de fabrico de biscoitos, neles participando.

Oficial de 1.^a — É o profissional devidamente habilitado e apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de biscoitaria, podendo substituir o encarregado nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o profissional que substitui o oficial de 1.^a nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

Oficial de 3.^a — É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando e substituindo, nas suas faltas e impedimentos, os trabalhadores daquelas categorias.

Auxiliar. — É o profissional que presta auxílio nas operações de fabrico de biscoitaria.

Aspirante. — É todo aquele que se inicia na profissão e, não possuindo embora quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, ajudando ainda na arrumação e limpeza das instalações.

C — Serviços complementares

Encarregada. — É a profissional que executa tarefas complementares de fabrico, nelas participando.

Operária de 1.^a — É a profissional que dirige e coordena os serviços complementares de fabrico, mecânicas ou manuais, compatíveis com o seu sexo e com exclusão das perfeitamente definidas para o trabalho masculino, efectuando operações de empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem, competindo-lhe ainda a limpeza do seu local de trabalho.

Operária de 2.^a — É a profissional de 2.^a que coadjuva a operária de 1.^a e a substitui nas faltas ou impedimentos.

Ajudante. — É a trabalhadora que coadjuva as operárias de 1.^a ou de 2.^a no exercício das suas funções, substituindo-as nas suas funções, ficando expressamente encarregada da limpeza.

D — Pessoal de fabrico de bolachas

Mestre ou técnico. — É o profissional com bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico que na indústria de bolachas dirige o fabrico, distribui e coordena tarefas e controla todas as fases do trabalho.

Ajudante de mestre ou técnico. — É o profissional que ajuda o mestre ou técnico no exercício das suas funções, o substitui nas suas faltas e impedimentos e, de acordo com as instruções recebidas, distribui e coordena tarefas, ficando responsável pelo acompanhamento do serviço em todas as suas fases.

Oficial de 1.^a — É o profissional com suficientes conhecimentos técnicos e práticas que exerce funções de carácter executivo, que podem ser complexas e delicadas, tais como conduzir as máquinas e preparar as massas, e que poderá substituir o mestre ou ajudante de encarregado nas suas faltas ou impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o profissional que coadjuva o oficial de 1.^a no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas ou impedimentos, devendo estar habilitado a exercer funções não essencialmente repetitivas, ainda que complexas e delicadas.

Auxiliar. — É o profissional que executa funções totalmente planificadas e definidas, normalmente rotineiras, e ainda tarefas simples, não especificadas, as quais só podem ter lugar nas máquinas quando estas estiverem a ser conduzidas pelos respectivos oficiais.

E — Serviços complementares

Encarregado. — É o profissional com bons conhecimentos e prática que, de acordo com as instruções superiormente recebidas, dirige, coordena e supervisiona todos os serviços de empacotamento, controlo e operações complementares de fabrico.

Ajudante de encarregado. — É o profissional que exerce as suas funções de execução, normalmente repetitivas, de responsabilidade, sob a orientação do encarregado, e que está em condições de poder substituir este nas suas faltas ou impedimentos ou que, de acordo com as instruções superiormente recebidas, dirige, coordena e supervisiona um grupo de operários que exercem funções específicas.

Operário de 1.^a — É o profissional com conhecimento e prática do seu posto de trabalho que exerce funções específicas totalmente definidas e normalizadas, habitualmente repetitivas, quer mecânicas quer manuais, competindo-lhe igualmente a limpeza da sua banca de trabalho.

Operário de 2.^a — É o profissional que exerce as funções específicas mais rotineiras ou tarefas simples não especificadas e que, com menor prática, pode exercer funções normalizadas, habitualmente repetitivas, manuais ou mecânicas, competindo-lhe igualmente a limpeza da sua banca de trabalho.

F — Pessoal não especializado

Operário auxiliar. — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas, normalmente

rotineiras, e ainda tarefas simples não especificadas, como limpezas gerais e arrumações.

G — Pessoal de fabrico de sorvetes e gelados

Mestre. — É o profissional que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases de trabalho.

Oficial de 1.^a — É o profissional devidamente habilitado e apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de sorvetes e gelados e que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o profissional que substitui o oficial de 1.^a nas suas faltas ou impedimentos e o coadjuva no exercício daquelas funções, confeccionando massas e cremes para sorvetes e gelados.

Oficial de 3.^a — É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

Aspirante. — É o profissional sem funções específicas que coadjuva os profissionais de categoria superior.

Aprendiz. — É o trabalhador que, tendo menos de 18 anos de idade, se inicia na carreira profissional.

H — Trabalhadores administrativos

Analista de funções. — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

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

rações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce, dentro de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de trabalhadores auxiliares. — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efec-

tua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contabilista/técnico oficial de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar juntamente com aquelas entidades as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de informática. — Controla os documentos de base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos de base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos de base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou de processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência

anterior sobre o mesmo assunto; estuda os documentos, informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções com vista à resposta.

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Documentalista. — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa: faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

Guarda. — Assegura a vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector administrativo. — Efectua a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

Operador de computador. — Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à sua exploração.

Operador de máquinas auxiliares. — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras, máquinas de corte e separação de papel, fax e outras.

Operador de tratamento de texto. — Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador; revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Planeador de informática. — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento dos suportes de informática necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

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

Recepcionista. — Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário-geral. — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões para ela decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões, reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico de apoio jurídico. — Efectua, controla e coordena, num departamento ou escritório, as tarefas técnico-administrativas relacionadas com assuntos jurídicos, tais como: selecção e compilação de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreço; analisa os processos e a correspondência relativos aos assuntos de que está incumbido, bem como a eventual distribuição a outros funcionários; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos nos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas e depósitos; acompanha o andamento dos processos e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

Técnico de computador. — Ocupa-se da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade. — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos, regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listas de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de estatística. — Efectua, controla e ou coordena actividades estatísticas a partir de fontes de informação normais ou especiais, utilizando programas informático normalizados: controla e ou coordena actividades

estatísticas implementando, quando necessário, novos métodos; zela pelo cumprimento de prazos de recepção e emissão de quadros e mapas de estatística, informação de gestão e estatísticas; participa ou elabora diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos e elabora sínteses relativas a provisões, produção, encomendas, vendas, números de consumidores, receitas ou outros; verifica e controla as informações obtidas.

Técnico de recursos humanos. — Supervisiona e ou realiza actividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e na motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções e definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal, analisa e supervisiona a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisiona e ou realiza a gestão provisional dos efectivos através da apreciação das capacidades actuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades, supervisiona a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e selecção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequados à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

Técnico de secretariado. — Executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Telefonista. — 1 — 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.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;
- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Tesoureiro. — 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 levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

Tradutor. — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

I — Trabalhadores de panificação

Amassador. — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos, competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja, ou nas suas faltas ou impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador de idade nunca inferior a 16 anos que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões descritas neste anexo.

Aspirante a panificador. — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador. Permanece nesta categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico a tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro. — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo enformamento, boa cozedura e desenformamento.

Panificador. — É o trabalhador a quem compete cortar, pesar, enrolar e tender a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e forneiro.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui pelos clientes ou postos de venda a pé ou em veículo não automóvel ou em veículo automóvel, desde que por ele não conduzido.

Distribuidor motorizado. — É o trabalhador que distribui pão, produtos afins e similares pelos clientes e postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido.

Empacotador. — É o trabalhador com funções de proceder à embalagem de produtos fabricados.

Encarregado de expedição. — É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, postos de distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Expedidor ou ajudante de expedição. — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem de produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na distribuição. Substitui o encarregado de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

Servente. — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

J — Trabalhadores de armazém

Encarregado-geral. — É o trabalhador que dirige e coordena dois ou mais encarregados de armazém ou secções de armazém.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém ou secção de armazéns, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, confere, separa as mercadorias ou materiais através da nota respectiva e eventualmente pode substituir o fiel de armazém.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Servente auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos de armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem no armazém.

L — Trabalhadores de hotelaria e similares

Gerente de restauração. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabele-

cimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo o responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

Encarregado de balcão. — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, lèitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montas dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Podem emprar as frutas e saladas.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a

limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis-expositores, de abastecimento e de serviço; assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas das refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimização de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das suas funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No fim das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Chefe de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Empregado de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos

arranjos e preparações dos respectivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando-lhes as respectivas importâncias.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário. — É o trabalhador que se encontra em regime de estágio para as categorias que o requeiram.

ANEXO II

Densidade de quadros

A — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

1 — O lugar de mestre não poderá ser exercido pela entidade patronal, a não ser que esta exerça as funções, devendo neste caso constar do quadro de pessoal.

2 — É obrigatória a existência de mestre em todas as firmas com cinco ou mais trabalhadores de fabrico ao seu serviço.

3 — É obrigatória a existência de oficial de 1.^a em todas as firmas, sendo, todavia, dispensado nas empresas com menos de cinco trabalhadoras onde não exista mestre.

4 — O número de oficiais de 2.^a não pode exceder o total dos profissionais das categorias superiores.

5 — O número de oficiais de 3.^a não pode exceder o dobro de oficiais de 2.^a

6 — O número de auxiliares não poderá exceder o número de oficiais de 3.^a

7 — Os aspirantes não poderão exceder a metade dos auxiliares.

B — Pessoal de fabrico de biscoitaria

11 — O lugar de encarregado não poderá nunca ser exercido pela entidade patronal, a não ser que esta exerça de forma efectiva tal função, devendo neste caso, constar do quadro de pessoal.

12 — É obrigatória a existência de encarregado em todas as empresas que ocupem, neste serviço, oito ou mais trabalhadores.

13 — É obrigatória a existência de oficial de 1.^a

14 — O número de oficiais de 2.^a não poderá exceder o número dos profissionais de categoria superior.

15 — O número de oficiais de 3.^a não pode exceder o número dos profissionais de categoria superior.

16 — Os auxiliares não podem exceder o número total de oficiais.

17 — Os aspirantes não podem exceder metade do número de auxiliares.

C — Serviços complementares

18 — É obrigatória a existência de encarregada nas empresas que ocupem nestes serviços 25 ou mais trabalhadores.

19 — É obrigatória a existência de operária de 1.^a

20 — O número de operárias de 2.^a não pode exceder o triplo das operárias de 1.^a

21 — O número de ajudantes não poderá exceder o número de operárias de 2.^a

D — Pessoal de fabrico de bolachas

1 — É obrigatória a existência de um mestre ou técnico e de um ajudante de mestre ou técnico.

2 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.^a em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores.

3 — Os oficiais de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.^a

4 — Os auxiliares não poderão exceder a proporção de 10% da soma de oficiais de 1.^a e 2.^a, independentemente desta percentagem; nas empresas com menos de 15 oficiais pode haver dois auxiliares e nas empresas com 16 a 30 oficiais pode haver três auxiliares.

E — Serviços complementares

1 — É obrigatória a existência de um encarregado em todas as empresas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

2 — É obrigatória a existência de um ajudante de encarregado por cada 25 operários, sem prejuízo dos já existentes.

3 — É obrigatória a existência de operários de 1.^a em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores.

4 — Os operários de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada operário de 1.^a

F — Pessoal não especializado

1 — As empresas que tenham até 50 trabalhadores poderão ter apenas um operário auxiliar.

2 — As empresas com mais de 50 trabalhadores poderão ter apenas dois operários auxiliares.

ANEXO III

Tabelas salariais em 2004

	Montante (euros)
I — Fabrico de pastelaria e confeitaria	
Mestre	714,84
Oficial de 1. ^a	640,77
Oficial de 2. ^a	547,49
Oficial de 3. ^a	476,84
Auxiliar do 3. ^o ano	408,04
Auxiliar do 2. ^o ano	401,12
Auxiliar do 1. ^o ano	373,12
Aspirante do 2. ^o ano	283,15
Aspirante do 1. ^o ano	279,84
II — Fabrico de biscoitaria	
Encarregado	466,61
Oficial de 1. ^a	452,36
Oficial de 2. ^a	432,01
Oficial de 3. ^a	414,75
Auxiliar	373,12
Aspirante do 2. ^o ano	283,15
Aspirante do 1. ^o ano	279,84
III — Serviços complementares	
Encarregado	419,92
Operário de 1. ^a	402,87
Operário de 2. ^a	395,95
Ajudante do 2. ^o ano	283,15
Ajudante do 1. ^o ano	279,84
IV — Fabrico de sorvetes e gelados	
Mestre	643,14
Oficial de 1. ^a	620,89
Oficial de 2. ^a	525,92
Oficial de 3. ^a	475,45
Aspirante	358,44
Aprendiz do 1. ^o ano	279,03
Aprendiz do 2. ^o ano	282,33

Subsídio de alimentação — € 3 por dia.

	Montante (euros)
I — Fabrico de bolachas	
Mestre ou técnico	657,61
Ajudante de mestre ou técnico	594,91
Oficial de 1. ^a	517,85
Oficial de 2. ^a	486,96
Auxiliar	401,74

	Montante (euros)
II — Serviços complementares	
Encarregado	416,61
Ajudante de encarregado	400,09
Operário de 1. ^a	383,56
Operário de 2. ^a	365,17
III — Pessoal não especializado	
Operário auxiliar	365,17

Subsídio de alimentação — € 3,98 por dia.

A) Trabalhadores administrativos

Níveis	Categorias	Montante (euros)
I	Director de serviços	795,21
	Secretário-geral	
II	Analista de informática	777,07
	Contabilista/técnico oficial de contas	
	Inspector administrativo	
III	Chefe de serviços	706,14
	Programador de informática	
	Tesoureiro	
IV	Chefe de secção	599,47
	Técnico de apoio jurídico	
	Técnico de computador	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de estatística	
	Técnico de recursos humanos	
V	Analista de funções	552
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Documentalista	
	Planeador de informática de 1. ^a	
	Técnico administrativo	
	Técnico de secretariado	
	Tradutor	
VI	Assistente administrativo de 1. ^a	494,40
	Caixa	
	Operador de computador de 1. ^a	
	Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a	
	Planeador de informática de 2. ^a	
VII	Assistente administrativo de 2. ^a	453,87
	Cobrador de 1. ^a	
	Controlador de informática de 1. ^a	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a	
	Recepcionista de 1. ^a	
VIII	Assistente administrativo de 3. ^a	419,74
	Cobrador de 2. ^a	
	Chefe de trabalhadores auxiliares	
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Operador de tratamento de texto de 1. ^a	
	Recepcionista de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	
	Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano) . . .	
	Contínuo de 1. ^a	
	Guarda de 1. ^a	

Níveis	Categorias	Montante (euros)
IX	Operador de tratamento de texto de 2. ^a	363,73
	Porteiro de 1. ^a	
	Recepcionista de 2. ^a (até quatro meses)	
	Telefonista de 2. ^a	
X	Contínuo de 2. ^a	356,60
	Guarda de 2. ^a	
	Porteiro de 2. ^a	
	Trabalhador de limpeza	

Subsídio de alimentação — € 3 por dia.

B) Trabalhadores de panificação

Níveis	Categorias	Montante (euros)
I	Encarregado de fabrico	481,01
II	Encarregado de expedição	485,35
III	Amassador	448,05
	Forneiro	
	Panificador principal	
IV	Distribuidor motorizado	426,42
V	Panificador	403,76
VI	Aspirante a panificador	375,95
	Distribuidor	
	Empacotador	
	Expedidor ou ajudante de expedição	
	Servente	
VII	Aprendiz	296,64

Subsídio de alimentação — € 3 por dia.

C) Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias	Montante (euros)
I	Encarregado geral de armazém	639
II	Encarregado de armazém	589,10
III	Fiel de armazém	546
IV	Conferente	496
V	Servente ou auxiliar de armazém	454
VI	Embalador	440
	Distribuidor	
VII	Praticante de armazém	371

Subsídio de alimentação — € 3 por dia.

D) Trabalhadores de hotelaria

Níveis	Categorias	Montante (euros)
I	Gerente Chefe de cozinha	670
II	Chefe de mesa Chefe de <i>snack</i> Cozinheiro	522
III	Subchefe de mesa	500
IV	Encarregado de balcão Empregado de mesa de 1. ^a Empregado de <i>snack</i>	477
V	Cafeteiro Empregado de balcão Empregado de mesa de 2. ^a Empregado de limpeza	428
VI	Copeiro	379
VII	Estagiário	375
VIII	Aprendizes	365

Subsídio de alimentação — € 3,98 por dia.

ANEXO IV

Tabelas salariais em 2005

	Montante (euros)
I — Fabrico de pastelaria e confeitaria	
Mestre	733
Oficial de 1. ^a	657
Oficial de 2. ^a	561
Oficial de 3. ^a	489
Auxiliar do 3. ^o ano	418
Auxiliar do 2. ^o ano	411
Auxiliar do 1. ^o ano	382
Aspirante do 2. ^o ano	290
Aspirante do 1. ^o ano	287
II — Fabrico de biscoitaria	
Encarregado	478
Oficial de 1. ^a	464
Oficial de 2. ^a	443
Oficial de 3. ^a	425
Auxiliar	382
Aspirante do 2. ^o ano	290
Aspirante do 1. ^o ano	287
III — Serviços complementares	
Encarregado	430
Operário de 1. ^a	412
Operário de 2. ^a	406
Ajudante do 2. ^o ano	291
Ajudante do 1. ^o ano	287
IV — Fabrico de sorvetes e gelados	
Mestre	659
Oficial de 1. ^a	636
Oficial de 2. ^a	539
Oficial de 3. ^a	487
Aspirante	367
Aprendiz do 1. ^o ano	286
Aprendiz do 2. ^o ano	289

Subsídio de alimentação — € 3,08 por dia.

	Montante (euros)
I — Fabrico de bolachas	
Mestre ou técnico	674
Ajudante de mestre ou técnico	610
Oficial de 1. ^a	531
Oficial de 2. ^a	500
Auxiliar	412
II — Serviços complementares	
Encarregado	427
Ajudante de encarregado	411
Operário de 1. ^a	393
Operário de 2. ^a	374
III — Pessoal não especializado	
Operário auxiliar	374

Subsídio de alimentação — € 4,08 por dia.

A) Trabalhadores administrativos

Níveis	Categorias	Montante (euros)
I	Director de serviços Secretário-geral	815
II	Analista de informática Contabilista/técnico oficial de contas Inspector administrativo	797
III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro	724
IV	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico Técnico de computador Técnico de contabilidade Técnico de estatística Técnico de recursos humanos	614
V	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1. ^a Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor	567
VI	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a	508
VII	Assistente administrativo de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Recepcionista de 1. ^a	465
VIII	Assistente administrativo de 3. ^a Cobrador de 2. ^a Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2. ^a Operador de tratamento de texto de 1. ^a Recepcionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	430

Níveis	Categorias	Montante (euros)
IX	Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano) . . .	373
	Contínuo de 1. ^a	
	Guarda de 1. ^a	
	Operador de tratamento de texto de 2. ^a	
	Porteiro de 1. ^a	
	Rececionista de 2. ^a (até quatro meses)	
X	Telefonista de 2. ^a	366
	Contínuo de 2. ^a	
	Guarda de 2. ^a	
	Porteiro de 2. ^a	
Trabalhador de limpeza		

Subsídio de alimentação — € 3,08 por dia.

B) Trabalhadores de panificação

Níveis	Categorias	Montante (euros)
I	Encarregado de fabrico	493
II	Encarregado de Expedição	470
III	Amassador	459
	Forneiro	
	Panificador principal	
IV	Distribuidor motorizado	437
V	Panificador	414
VI	Aspirante a panificador	385
	Distribuidor	
	Empacotador	
	Expedidor ou ajudante de expedição	
VII	Servente	404
	Aprendiz	

Subsídio de alimentação — € 3,08 por dia.

C) Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias	Montante (euros)
I	Encarregado geral de armazém	655
II	Encarregado de armazém	604
III	Fiel de armazém	560
IV	Conferente	508
V	Servente ou auxiliar de armazém	465
VI	Embalador	451
	Distribuidor	
VII	Praticante de armazém	380

Subsídio de alimentação — € 3,08 por dia.

D) Trabalhadores de hotelaria

Níveis	Categorias	Montante (euros)
I	Gerente	687
	Chefe de cozinha	
II	Chefe de mesa	535
	Chefe de <i>snack</i>	
	Cozinheiro	
III	Subchefe de mesa	513
IV	Encarregado de balcão	489
	Empregado de mesa de 1. ^a	
	Empregado de <i>snack</i>	
V	Cafeteiro	439
	Empregado de balcão	
	Empregado de mesa de 2. ^a	
	Empregado de limpeza	
VI	Copeiro	389
VII	Estagiário	384
VIII	Aprendizes	374

Subsídio de alimentação — € 4,08 por dia.

Porto, 20 de Julho de 2005.

Pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar:

João de Jesus Rosa da Silva, secretário-geral.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Hélder Filipe Silva Almeida, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2005, a fl. 104 do livro n.º 10, com o n.º 188/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ind. de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

O CCT — contrato colectivo de trabalho para a indústria de batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Julho de 1982, n.º 11, de 22 de Março de 1993, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35,

de 22 de Setembro de 2003, dá nova redacção às seguintes matérias:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e terão de ser revistas anualmente.

3 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

4 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, ou tenham administração ou sócios

gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT não se aplicam aos trabalhadores que à data da sua entrada em vigor desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

6 — A exigência de habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores não se aplica em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os respectivos graus de ensino.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido, sempre que possível, na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão é feita a título experimental, durante os primeiros 15 dias para os trabalhadores em geral e por um período de 90 dias para os que desempenhem funções de responsabilidade, mediante acordo escrito e individual. No decurso do período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — No termo do período de experiência a empresa deverá entregar ao trabalhador um documento escrito, a que este deverá dar o seu acordo, igualmente por forma escrita, do qual constem:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional ou classe;
- c) Retribuição;
- d) Duração de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

4 — Salvo acordo escrito em contrário, entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 6.^a

Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3 — Para a promoção ou acesso, deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.^a a 2.^a ao fim de três anos e de 2.^a a 1.^a ao fim de quatro anos.

5 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

6 — Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e paquetes terão preferência no ingresso na carreira de profissional de escritório, logo que completem o 2.^o ciclo liceal ou equivalente.

7 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo acordo escrito do trabalhador;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicita-

das por escrito pelos trabalhadores, devidamente autenticados;

- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos da lei;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estas inerentes;
- j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do regular e normal funcionamento do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente das condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço; de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;
- k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e

para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais situados entre 3 km e 15 km dessas instalações.

2 — Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3 — As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 5.^a

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste CCT e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observados os princípios e regras enunciados na lei e neste CCT.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos a aprovação, no prazo máximo de 30 dias, do IDICT, ouvido o SETAA, e consideram-se aprovados se, no prazo máximo de 30 dias após a sua recepção, não foram objecto de despacho de indeferimento ou de apherçoamento.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho serão considerados por actividade e, dentro de cada uma destas, por estabelecimento ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismo previstos na lei e neste CCT.

Cláusula 22.^a

Tipos de horário

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas;
- b) Horário móvel aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável, mas coincidente com o domingo, pelo menos, de dois em dois meses:

- i) A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário

e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas;

- ii) Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas;

- c) Horário de turnos fixos ou rotativos;

- d) Horário especial ou flexível nos termos da cláusula 24.^a

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

Cláusula 24.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária do horário igual ao alargamento praticado por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar para o efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 46.^a bem como tolerâncias de ponto concedidas pelas empresas.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e ao SETAA com uma antecedência mínima de 15 dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, as empresas garantirão os adequados transportes.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula as empresas só poderão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, por motivo de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de € 11.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7 — Aos trabalhadores que laborem em regime de dois turnos rotativos em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração de base efectiva.

8 — Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9 — Os turnos referidos no n.º 7 serão efectuados entre as 7 e as 24 horas. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 26.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder cento e vinte horas anuais e duas horas por dia.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho extraordinário, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho extraordinário a inexistência de transporte colectivo ou da empresa do local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas desde o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho extraordinário ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição, o tempo de trabalho extraordinário, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de € 10,70.

Cláusula 27.^a

Limites de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de duas horas diárias, dez horas semanais e cento e vinte horas anuais.

Cláusula 28.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
- b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuição

1 — 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 da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração, por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito ao abono mensal para falhas de € 26.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em rela-

ção às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

sendo:

RM a remuneração mensal;
HS o horário semanal.

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o número de inscrição da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e prestado em dia de descanso semanal ou feriado e aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

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

Cláusula 33.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

- a) 25 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 35 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 34.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

Cláusula 35.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo correspondente ao dobro da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de Dezembro, considerando-se mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 38.^a

Feriados

São equiparados, para todos os efeitos, ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

Cláusula 39.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a 30 dias consecutivos.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a 15 dias de férias remuneradas.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, para que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 vencido e ao respectivo subsídio.

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias e meio por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

Cláusula 40.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, 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.

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

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por ates-

tado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectuar até ao início das férias.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e ao subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 44.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 45.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O incumprimento do disposto nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

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

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador,

nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável ao seu agregado familiar;

- b) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se durante as horas de serviço;
- c) Prática de actos inerentes ao exercício de funções sindicais ou em instituições da segurança social, nos termos legais e contratuais;
- d) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- e) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras, padastos e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- f) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- g) Nascimento de filho, durante dois dias;
- h) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 68.^a;
- i) Prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;
- j) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 47.^a

Consequência das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número interior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 46.^a quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 73.^a

Cláusula 48.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade

patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 52.^a

Cessação por mútuo acordo

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

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

Cláusula 53.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

Cláusula 54.^a

Justa causa de despedimento

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, 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;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 55.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a

descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

Inexistência de justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de € 250 a € 1000 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática

disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 57.^a

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 58.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 60.^a

Poder disciplinar

1 — No caso das sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 59.^a observar-se-á o seguinte:

- a) O processo disciplinar deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa da qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;
- b) O trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se tornem necessárias ao apuramento da verdade, incluindo a consulta do processo por si ou através de seu mandatário.

2 — No caso da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 59.^a, não é obrigatória a redução a escrito do processo disciplinar.

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e c) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido na cláusula 53.^a

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

Cláusula 62.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Protecção da maternidade e paternidade

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

- a) Durante o período da gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas e altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;
- b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no mínimo, 20 dias e, no máximo, 30 dias;

- c) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada um, sem perda de retribuição, às mães, para alimentação dos seus filhos, até um ano após o parto.

2 — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a firma tiver creche a funcionar durante esse período.

4 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

Cláusula 64.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com menor que não tenha completado 18 anos se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, sendo de idade inferior a 18 anos, há oposição dos seus representantes legais.

3 — 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.

4 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

4 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 66.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), no valor mínimo de durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

- a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;
- b) Pequeno-almoço — € 2,60;
- c) Almoço ou jantar — € 11,50.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7 — Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras garantias sociais

Cláusula 67.^a

Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, até 90 dias seguidos ou alternados por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementarà a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80 % do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

Cláusula 69.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de € 4, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.^a, que atribuirão um subsídio diário de € 2,80.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias consagradas na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho sempre que a execução das tarefas que têm de desempenhar o aconselhe.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindical

Cláusula 72.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas,

nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 73.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

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

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido a período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

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

Cláusula 74.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa que beneficiam do crédito estabelecido no n.º 3 da cláusula 71.^a é determinado pela seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados pertencentes ao quadro permanente da empresa.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 75.^a

Direito de reunião

Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa, dentro dos limites e nos termos fixados na lei.

Cláusula 76.^a

Instalações

As empresas colocarão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 77.^a

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.^a

Garantia da manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de outras regalias constantes à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 79.^a

Pequeníssimas empresas

1 — Para a aplicação do presente contrato, consideram-se pequeníssimas empresas aquelas em que:

- a) Trabalhem, no máximo 16 trabalhadores em regime de trabalho normal, nas empresas que laborem em pinhão, adstritos exclusivamente a esta actividade;
- b) Os processos de fabrico não sejam por linhas automatizadas e trabalhe o agregado familiar e não mais de 10 trabalhadores remunerados em regime de trabalho normal, nas restantes empresas.

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir ao pessoal indiferenciado vencimentos superiores a € 16,50 em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO I

Condições específicas

Trabalhadores cobradores

Condições especiais de admissão — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Trabalhadores do comércio e trabalhadores técnicos de vendas

I — Condições especiais de admissão:

- 1) Idade mínima de 16 anos;
- 2) Habilitações mínimas — ciclo complementar do ensino primário ou ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- 3) Idade mínima para admissão dos trabalhadores técnicos de vendas — 18 anos e habilitações mínimas legais.

II — Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores de armazém, haverá um fiel de armazém, desde que exerça as suas funções;
- b) De 6 a 11 trabalhadores, haverá um encarregado de armazém e um fiel de armazém;
- c) Por cada grupo de 10 trabalhadores do sector de vendas, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- d) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

Trabalhadores contínuos, porteiros e profissões similares

Condições especiais de admissão:

- a) As habilitações para admissão são as mínimas legais;
- b) As idades mínimas para a admissão são de 16 anos para pacote, 18 anos para contínuo e trabalhador da limpeza e 21 anos para porteiro e guarda;

- c) Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e pacotes terão preferência no ingresso na carreira de profissionais de escritório logo que completem o 2.º ciclo, liceal ou equivalente;
- d) Os pacotes, logo que completem 18 anos, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Trabalhadores electricistas

I — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes logo que completem 18 anos, salvo se não possuírem qualquer experiência profissional ou a habilitação, caso em que cumprirão um período máximo de seis meses de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

II — Quadro de densidades. — Para os trabalhadores electricistas, será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidade:

- a) O número de aprendizes e ajudantes, no seu conjunto, não pode ser superior ao conjunto de pré-oficiais e oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como chefe de equipa.

III — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens comprovadamente contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Sempre que, no exercício da sua profissão, o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão no desempenho das suas funções, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Trabalhadores de escritório

I — Condições de admissão:

Idade 16 anos;
Habilitações.

1 — Curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus ou cursos oficiais ou oficializados de duração não inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato:

- a) Desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;
- b) Os locais de trabalho se situem em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

II — Regimes especiais de promoção e acesso. — Os estagiários e dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

III — Dotações mínimas:

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, estagiários, dactilógrafos, operadores mecanográficos e operadores de máquinas de contabilidade.

2 — Para efeito do número anterior, serão arredondados para a unidade imediatamente superior os quocientes iguais ou superiores a 0,5.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a 1 no caso de o número de escriturários ser inferior a 4.

4 — Haverá um profissional como chefe de serviços quando existirem no mínimo três secções.

Trabalhadores metalúrgicos

I — Condições especiais de admissão:

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida nos termos desta convenção.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de escola industrial ou de formação profissional equivalente, os quais serão admitidos como praticantes.

3 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem após:

- a) Dois anos — para os trabalhadores admitidos com 16 anos de idade;
- b) Um ano — para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade.

2 — O número de aprendizes não poderá exceder o número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

3 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

Trabalhadores químicos

I — Condições de admissão. — Habilitações mínimas — curso adequado das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes.

II — Dotações mínimas. — O número de auxiliares de laboratório não poderá exceder o de analistas.

Trabalhadores rodoviários

I — Condições específicas:

1 — As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir a carta de condução profissional.

2 — Quando conduza veículos de distribuição ou pesados, se justificável, o motorista será obrigatoriamente acompanhado por ajudante de motorista.

II — Livretes de trabalho:

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de ...

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição de livrete serão suportados pela empresa.

Trabalhadores telefonistas

Condições especiais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações mínimas legalmente exigidas.

ANEXO II

Definição de funções

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

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem liquidados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

Chefe de serviços/departamento. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, estampilhar e entregar correspondência, executar a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

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

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias e arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

Director de serviços/divisão. — É o trabalhador que dirige um ou mais serviços e ou divisões de âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção ou de apoio à mesma.

Encarregado de laboratório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador responsável pela execução de trabalho de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente

ou à máquina, dando-lhes o seguimento adequado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa o pagamento de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão/efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes das que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriquem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

Guarda. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, simples ou com juros, e executar trabalhos conexos. Não havendo secção pró-

pria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração de balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

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

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução; monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de estação elevatória — água e esgotos. — É o trabalhador que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos; acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

Operador de fritadeira. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

Operador de instalações de tratamento de água. — É o trabalhador que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água; prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o PH da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo das ope-

rações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de empacotar. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termossoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, 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 que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as

seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização da assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

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 executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações do operador de instalações de tratamento financeiras.

Torrador de frutos secos. — É o trabalhador que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominante fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
0	Director de serviços/divisão	995,50
1	Chefe de serviços/departamento	904
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	753
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesoureiro	678

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogoeiro principal Secretário de direcção	591
5	Analista Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Inspector de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	555
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória de águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	510,50
7	Cobrador Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pré-oficial de electricista do 1. ^o ano Serralheiro mecânico do 2. ^o ano Serralheiro mecânico de 2. ^a	501
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Pedreiro de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Serralheiro mecânico do 3. ^o ano Telefonista	465
9	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2. ^o ano Guarda Porteiro Praticante do 2. ^o ano Servente	438,50
10	Contínuo Embalador Escolhedor	434

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
11	Ajudante de electricista do 10. ^o ano Dactilógrafo do 10. ^o ano Praticante do 10. ^o ano	386,50
12	Aprendiz Paquete	383,50

Lisboa, 27 de Julho de 2005.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2005, a fl. 103 do livro n.º 10, com o n.º 185/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortifrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

A presente revisão do CCT para a indústria de hortifrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 8 de Julho de 1980, com a última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2002, dá nova redacção à seguinte matéria:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortifrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortifrutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por 24 meses, excepto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005, sendo revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão, o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a um exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções, salvo se for portador de boletim de sanidade.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — O trabalhador tem acesso aos relatórios e resultados dos exames técnicos que eventualmente tenha feito para o preenchimento de lugares.

5 — Ao trabalhador que, por iniciativa da entidade patronal ou seu representante, transitar de uma empresa para outra económica ou juridicamente associada ou que tenha administração comum é salvaguardada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

6 — As habilitações exigidas neste contrato colectivo de trabalho não se aplicam aos trabalhadores que, à data da sua entrada em vigor, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

7 — A exigência de habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores não se aplica em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os respectivos graus de ensino.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1 — Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes terá de contar-se, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2 — Na readmissão de um trabalhador haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão é feita a título experimental: durante os primeiros 15 dias para os trabalhadores em geral e por um período de 60 dias para os que desempenhem funções de responsabilidade, mediante acordo escrito e individual. No decurso do período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa deverá entregar ao trabalhador um documento escrito, a que este deverá dar o seu acordo, igualmente por forma escrita, de que conste:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional ou classe;
- c) Retribuição;
- d) Duração do trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

4 — Considera-se sempre feita a título definitivo, salvo acordo escrito em contrário, a admissão do trabalhador a quem a entidade patronal ofereça melhores condições de trabalho que as usufruídas na empresa onde prestava serviço anteriormente.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2 — Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a prazo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição das categorias profissionais prevista no n.º 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída reclamará directamente, ou através do Sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao Sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e identificação do sindicato, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 3.^a e 2.^a ao fim de três anos e de 2.^a a 1.^a ao fim de três anos.

4 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no acto da admissão e conste da lista de documentos entregues.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificado do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidente de trabalho;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no Sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;
- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;
- d) Em caso algum baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar, quer em transportes próprios quer através de transportes públicos com horários compatíveis, a ida e volta para a fábrica a partir dos locais habituais situados entre 3 km e 15 km das instalações fabris.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização fixada na cláusula 55.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2 — Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares e o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho — Horário móvel — Definição e princípio geral

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

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao Sindicato.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho extraordinário, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de dez horas semanais, quarenta horas mensais e cento e vinte horas anuais, considerando-se a soma das horas extraordinárias em dia de descanso semanal e feriados.

2 — Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
- b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, três horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição

1 — 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 da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 27,50.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{horário semanal}}$$

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a

respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

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

Cláusula 29.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 100 % nas horas seguintes.

Cláusula 32.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano da cessação.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram aos trabalhadores que delas já beneficiam.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos relativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias dois dias de descanso consecutivo, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

3 — O previsto no n.º 1 das instalações fabris.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São considerados feriados, para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal;
Terça-feira de Carnaval.

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

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vencem-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a 11 dias úteis de férias remuneradas.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionamentos legais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos para que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivos.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 já vencido e ao respectivo subsídio.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar, obrigatoriamente, serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos legais.

10 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

11 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio na proporcionalidade de dois dias e meio por cada mês.

Cláusula 38.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, 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 40.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada logo que possível, prosseguindo ao respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 41.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 — A remuneração correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da remuneração mencionada no número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias de montante igual ao daquela remuneração, não podendo ser inferior à retribuição mensal.

3 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 37.^a, estes valores corresponderão a metade da retribuição mensal.

4 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

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

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas previamente autorizadas ou posteriormente aceites pela empresa, bem como as motivadas por:

- b) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- c) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas, de realizar exames médicos ou de receber tratamentos, pelo tempo necessário;
- e) Prática de actos inerentes ao exercício de funções sindicais ou em instituições de segurança social;
- f) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- g) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras e padrastrós), durante cinco dias consecutivos;
- h) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- i) Parto da esposa ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador, durante dois dias;
- j) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 74.^a;
- k) Prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;
- l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 45.^a, para além dos limites estabelecidos por lei.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 45.^a e no n.º 1 desta cláusula, poderão determinar perda de retribuição as faltas autorizadas pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Efeito das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas delimitam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual

será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado da sentença.

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

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

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 51.^a

Cessação por mútuo acordo

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

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

Cláusula 52.^a

Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

Cláusula 53.^a

Justa causa de despedimento

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, sobre elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 54.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Inexistência de justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 56.^a

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 57.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 59.^a

Processo disciplinar

1 — Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, deverá proceder-se à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

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

3 — Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará, nomeadamente, as seguintes garantias da defesa do trabalhador:

- a) O processo deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;
- b) O trabalhador, no prazo de quatro dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;
- c) Após a audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 45 dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea b) do número anterior.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias. Caso não haja comissão de trabalhadores, deverá respeitar-se este prazo para que o trabalhador possa consultar o Sindicato ou os seus representantes na empresa.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e c) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime da cláusula 54.^a

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

Cláusula 61.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas a altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;
- b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de 30 dias;
- c) Interromper o trabalho por dois períodos de uma hora para amamentação ou dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até um ano após o parto.

2 — É vedada a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas. No entanto, nas empresas que tiverem infantário, poderão as partes acordar outro horário.

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

4 — Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a empresa tiver creche a funcionar durante esse período ou se a trabalhadora der o seu acordo por escrito.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — 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.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 64.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,25 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, no valor de:
Pequeno-almoço — € 2,70;
Almoço ou jantar — € 10,49;
Ceia — € 7,50.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) Horas extraordinárias sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal de refeição.

5 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

7 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

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

Cláusula 66.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos por doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 65.^a enquanto se mantiverem deslocados.

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

Cláusula 67.^a

Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as vinte e quatro horas do dia e pelo período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 68.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado,

com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3,20.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 69.^a

Infantários para filhos dos trabalhadores

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar a seu directo cuidado, durante o período de trabalho.

Cláusula 70.^a

Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

Cláusula 71.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

- a) Dispensa de uma hora por dia durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição, para efeitos de assistência à aula;
- b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;
- c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, cinco dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto das provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previsto no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obter aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 72.^a

Higiene e segurança no trabalho

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindical

Cláusula 73.^a

Direito à actividade sindical na empresa

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no Sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 74.^a

Interpretação e interacção do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

Cláusula 76.^a

Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 77.^a

Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não pode resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas ao nível do contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Condições específicas

Agentes técnicos de admissão

I — Condições específicas de admissão:

- 1) Idade mínima de 18 anos;
- 2) Habilitações — curso complementar de agricultura ou equiparado que corresponda à designação oficial de agente técnico agrícola.

II — Regimes especiais de promoção — logo que o agente técnico agrícola estagiário complete um ano de serviço transita automaticamente para a categoria de agente técnico agrícola até dois anos.

Trabalhadores cobradores

Condições especiais de admissão — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Trabalhadores do comércio o trabalhadores técnicos de vendas

I — Condições especiais de admissão:

- 1) Idade mínima de 16 anos;
- 2) Habilitações mínimas — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- 3) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- 4) Idade mínima para admissão dos trabalhadores técnicos de vendas — 18 anos e habilitações mínimas legais.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

- a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir os 18 anos de idade;
- c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior à de caixeiro-ajudante;
- d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

III — Dotações mínimas — para o efeito de dotações mínimas, consideram-se apenas os conferentes e os trabalhadores indiferenciados ou de serviços auxiliares em serviço exclusivo de armazém:

- a) Até 10 trabalhadores, haverá um fiel de armazém;
- b) De 10 a 15 trabalhadores, haverá um encarregado de armazém e um fiel de armazém;
- c) De 16 a 24 trabalhadores, haverá um encarregado de armazém e dois fiéis de armazém;
- d) Com 25 ou mais trabalhadores, haverá um chefe de serviços, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;
- e) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedor, promotor de vendas ou vendedor especializado, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- f) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas;
- g) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Trabalhadores da construção civil

I — Condições especiais de admissão — as idades mínimas de admissão dos trabalhadores da construção civil são as seguintes:

- a) De 16 anos para os aprendizes;
- b) De 18 anos para os indiferenciados.

II — Regimes especiais de promoção e acesso — todos os trabalhadores admitidos como aprendizes que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.^a

Trabalhadores contínuos, porteiros e profissionais similares

Condições especiais de admissão:

- a) As habilitações para admissão são as mínimas legais;
- b) As idades mínimas para admissão são de:
16 anos para paquete;
18 anos para contínuo e trabalhador da limpeza;
21 anos para porteiro e guarda;

- c) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade pas-
sam a continuos.

Trabalhadores electricistas

I — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes logo que completem 18 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista ou de montador electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar do Centro Mecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

II — Quadro de densidades — para os trabalhadores electricistas, será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior ao conjunto do de pré-oficiais e ajudantes, não podendo este conjunto exceder o número de oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

III — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens comprovadamente contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Sempre que, no exercício da sua profissão, o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão no desempenho das suas funções, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Trabalhadores de enfermagem

Condições mínimas de admissão — possuir a carteira profissional passada pelo Sindicato.

Trabalhadores de escritório

I — Condições de admissão:

Idade — 16 anos;

Habilitações:

- 1) Curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus ou cursos oficiais ou oficializados de duração não inferior à daqueles ou cursos equivalentes;

- 2) As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato:

- a) Desempenhem, ou tenham desempenhado, funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;
- b) Tendo sido empregados de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

II — Regimes especiais de promoção e acesso — os estagiários e dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

III — Dotações mínimas:

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10% do total de trabalhadores classificados como escriturários, estagiários, dactilógrafos, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores e operadores de máquinas de contabilidade.

2 — Para efeitos do número anterior, serão arredondados para a unidade imediatamente superior os quocientes iguais ou superiores a 0,5.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% do de escriturários ou a um no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Trabalhadores fogueiros

Condições de admissão — a idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria

I — Condições especiais de admissão:

1 — Só podem ser admitidos os indivíduos maiores de 16 anos de idade.

2 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira e já titulares da respectiva carteira;
- b) Os profissionais de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

II — Aprendizagem e estágio:

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem até que perfaçam aquela idade, altura em que passarão a estagiários, por um período máximo de 2 anos.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade têm de cumprir um período de estágio de 2 anos, findo o qual ascenderão à categoria superior.

Trabalhadores metalúrgicos

I — Condições especiais de admissão:

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos de idade que ingressam em profissões onde a mesma seja permitida nos termos desta convenção.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de escola industrial ou equiparado ou de formação profissional equivalente, os quais serão admitidos como praticantes.

3 — Também não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores admitidos para as categorias de entregador de ferramentas, operador de máquinas de latoaria e vazio, operador de máquinas de balancé e lubrificador.

4 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das categorias previstas nesta convenção.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes das profissões incluídas nos graus 8 e 9 (1.º escalão), logo que completem o seu período de aprendizagem, isto é, 2 anos para os trabalhadores admitidos com 16 anos de idade e 1 ano para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade.

2 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem, excepto quando haja apenas um trabalhador, caso em que poderá haver um aprendiz.

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

- a) Dois anos para categorias profissionais dos graus 8 e 9;
- b) Três anos para as categorias de entregador de ferramentas, operador de máquinas de balancé, operador de máquinas de latoaria e vazio e lubrificador.

4 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado (comprovativo do exercício do tirocínio) obrigatoriamente passado pela empresa.

Profissionais de engenharia

I — Categorias profissionais:

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros. Neste grupo estão integrados os licenciados em Engenharia, os engenheiros técnicos agrários, os engenheiros técnicos e os oficiais engenheiros da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

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

3 — Os graus 1 e 2 são considerados complemento de formação académica, sendo os licenciados em Enge-

nharia admitidos no escalão I-B e os bacharéis em Engenharia no escalão I-A.

4 — A permanência máxima nos graus 1 e 2 é a indicada no quadro seguinte:

	Anos		
	Escalão I-A	Escalão I-B	Escalão 2
Licenciados	—	1	2
Bacharéis	1	2	3

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

6 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

II — Preenchimento de lugares e cargos:

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

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

3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

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

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de aprovação e controlo pelo grupo profissional e sindicatos interessados.

O grupo profissional é constituído por todos os profissionais de engenharia da empresa reconhecidos como tal pelos mesmos sindicatos.

4 — Nos provimentos dos lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos oficiais, pela ordem indicada.

5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional, devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida, nos termos previstos nos parágrafos que respeitam à definição do perfil e ao provimento de lugares e cargos. Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

6 — A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses a contar da entrada em vigor deste CCT, as categorias destes profissionais, após consulta aos mesmos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

Trabalhadores químicos

I — Condições de admissão — habilitações mínimas — curso adequado das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes.

II — Dotações mínimas — por cada seis analistas, um deles terá a categoria de analista principal.

Trabalhadores rodoviários

Condições específicas:

- 1) As condições mínimas de admissão são:
Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir a carta de condução profissional;
- 2) Quando conduza veículos de distribuição, será obrigatoriamente acompanhado por ajudante de motorista.

I — Livretes de trabalho — os livretes são pessoais e adquiridos no Sindicato que representa a categoria profissional no distrito onde o trabalhador tem o seu local de trabalho.

II — Apoio por apreensão de licença de condução:

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício ou por causa das suas funções poderá ser garantida assistência judicial e pecuniária, sempre que as circunstâncias do caso o justifiquem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço poderá ser garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da remuneração normal, nomeadamente na distribuição.

Trabalhadores tanoeiros

Condições de admissão — a empresa não poderá admitir ao seu serviço trabalhadores tanoeiros que não estejam munidos da respectiva carteira profissional.

Aprendizagem — a duração de aprendizagem é de três anos, divididos para o efeito em três períodos anuais. Acesso:

- 1) Terminado o período de aprendizagem, o aprendiz será obrigatoriamente classificado como barileiro, de acordo com o sector onde se especializou, onde permanecerá em estágio durante um período de dois anos;
- 2) Completado o período de estágio, o trabalhador é obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 3.^a

Trabalhadores telefonistas

Condições especiais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Nota. — Restantes condições iguais aos empregados de escritório.

ANEXO II

Definição de funções

Adjunto do director-geral. — É o trabalhador que coadjuva directamente o director-geral.

Adjunto do director de serviços. — É o trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

- a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que o portador presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;
- b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas, sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;
- c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

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

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

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manu-

tenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

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

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Analista principal. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente agrícola. — É o trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Auxiliar de educador de infância. — É o trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador de enfermagem com menos de três anos de exercício que, findo

este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

Barrileiro. — É o trabalhador que, após o período de aprendizagem, terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina e que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

Caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira; escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um

departamento de serviços, administrativos, de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, as seguintes funções;

- a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;
- b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

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

Classificador de matéria-prima. — É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza, de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha

a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de produção. — É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os *stocks*, incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos *standard* e de produção.

Controlador de produção principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas no controlo de produção.

Controlador de sanidade industrial. — É o trabalhador que, sob orientação superior, dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

Controlador de vasilhame de parque. — É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

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

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis, matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à repro-

dução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Desmanchador-cortador de carnes. — É o trabalhador que procede ao esquartejamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as partes impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

Director-geral. — É o trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativo, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Ecónomo. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Educador de infância. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, como responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as acções pedagógicas mediante acção directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, nos diversos sectores de um

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de campo. — É o trabalhador agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de electricidade.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

Encarregado de sanidade industrial. — É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.

Enfermeiro. — É o trabalhador com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a clínica.

Engarrafador-enfrascador. — É o trabalhador que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informa-

tivas 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, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obrigam a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Fogoeiro-encarregado. — É o trabalhador que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Formulador ou preparador. — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de

diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais; entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

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

Guarda ou rondista. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados, pelas notas de encomenda.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

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

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

Moleiro. — É o trabalhador que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo em atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas, e cuida da instalação,

Monitor de grupo. — É o trabalhador indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

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

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

Operador. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, nomeadamente, os operadores designados por operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquina enchedora-embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de pereiros e operador de afinadora.

Operador de máquinas de balancés. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de latoaria e vazio. — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras-rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e de cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa finos.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abatece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, 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.

Operador qualificado. — É o trabalhador que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operadores qualificados, nomeadamente, os operadores designados por concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuas e operador de túnel de congelação.

Operador semiqualeificado. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores semiqualeificados, nomeadamente, os operadores designados por capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até três bules) operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacines, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e colector geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora-encartonadora e coladora e operador de trituradora e separadora.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade de regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissional de engenharia (grau I). — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia (grau II). — É o trabalhador que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas,

sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III). — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas ao nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares ao nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV). — É o trabalhador que:

- a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto, de exploração agrícola e outras;
- c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo

- capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau v). — É o trabalhador que:

- a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia (grau vi). — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciência e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento ao nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;
- d) Presta assessoria e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;

- e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

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

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

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

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

Serralheiro de electroarco ou oxiacetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

Tanoeiro. — É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se extraviem e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, de revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador de serviços auxiliares. — É o trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria-prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Tractorista agrícola. — É o trabalhador que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau VI)	994
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau V)	799
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	737
3	Profissional de engenharia (grau III)	641,50
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática	571

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
	Tesoureiro	
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	528
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) Chefe de secção de escritório Chefe de secção de manutenção Chefe de secção de produção Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogoeiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	486
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) Analista principal Chefe de equipa de electricista Chefe de equipa de metalúrgico Chefe de equipa de produção Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Enfermeiro Escriturário principal Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Inspector de vendas Secretário de direcção	455
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até dois anos) Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ... Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Formulador ou operador Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	436,50
	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 1. ^a	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
9	Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima de 2. ^a Cobrador Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Operador semiquificado de 1. ^a Operador de telex Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 2. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	410
10	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Encarregado de campo de 1. ^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 2. ^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiquificado de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	402
	Barrileiro Canalizador de 3. ^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
11	Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	399
12	Ajudante de electricista Ajudante de fogoeiro Analista estagiário Caixeiro-ajudante Caixoteiro Dactilógrafo Empregado de refeitório Engarrafador/enfrascador Estagiário Praticante de caixeiro Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	392,50
13	Aprendiz Paquete	379

Lisboa, 27 de Julho de 2005.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortifrutícolas):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação, e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2005, a fl. 103 do livro n.º 10, com o n.º 187/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal, a FETESE — Federação de Sindicatos de Trabalhadores de Serviços, o SINDDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SITEESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.^a

Âmbito pessoal

1 — Este contrato aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexo III.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva 947 empresas e 33 657 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos, com excepção das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

2 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no n.º 1, acompanhada de uma proposta negocial.

3 — As tabelas salariais, cláusulas de expressão pecuniária e outras que as partes entendam acordar serão negociadas e depositadas no Ministério para efeitos de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — Os acordos concluídos nos termos do número anterior não prejudicam o prazo previsto no n.º 1, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

- a) «Actividade» o conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais lhe seja reconhecida pelo empregador qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

- b) «Categoria» o conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;
- c) «Carreira» a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;
- d) «Promoção» a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;
- e) «Escalão» o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- f) «Aprendizagem» o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que mais tarde lhe venham a ser confiados;
- g) «Prática» o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e de experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

2 — A entrada em vigor da presente convenção colectiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores nas categorias, graus e escalões previstos no anexo III.

3 — Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão,

4 — Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

5 — Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência com nova categoria profissional, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma.

6 — Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 7.^a

Serviços temporários

1 — O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua profissão até ao limite de 120 dias por ano desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 9.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou por razão de profissão e ou categoria profissional que implique ou imponha outra habilitação superior, as condições mínimas de admissão são 16 anos de idade e a escolaridade obrigatória.

2 — A admissão é feita a título experimental, nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das funções que lhes competem.

Cláusula 11.^a

Maternidade e paternidade

O regime jurídico da maternidade e paternidade fica sujeito à legislação aplicável.

Cláusula 12.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 13.^a

Condições especiais de trabalho de menores

1 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

O regime jurídico dos contratos a termo fica sujeito à legislação aplicável.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao seu serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação, limpeza e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 16.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo assegurar a reparação dos prejuízos eventualmente resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere ao ambiente, protecção, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Os empregadores cumprirão as disposições aplicáveis em matéria de ambiente, protecção, saúde, higiene e segurança previstas na lei.

Cláusula 17.^a

Formação profissional e promoções

1 — No sentido de melhorar e actualizar os conhecimentos e o desempenho profissional dos trabalhadores ao seu serviço, as empresas deverão assegurar anualmente um mínimo de formação profissional previsto na lei.

2 — Os profissionais do 3.º e 2.º escalões que completem na mesma empresa, respectivamente, um e três anos de serviço efectivo na mesma categoria e escalão poderão ascender ao escalão imediatamente superior desde que lhes sejam reconhecidos pelo empregador os conhecimentos e a prática adequados e tenham obtido aproveitamento nos cursos ou acções de formação referidos no número anterior.

3 — Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no n.º 1 da presente cláusula, os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que completem na mesma empresa, respectivamente, dois e quatro anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se não possuírem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

4 — Para efeitos de promoção, apenas se consideram os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho ou que forem equiparados a prestação efectiva de serviço.

Cláusula 18.^a

Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,95, ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2 — Não se aplica o disposto no n.º 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos legalmente previstos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) 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;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses, não podendo exceder cinquenta horas em média num período de três meses.

4 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam duas horas por dia, referidas no n.º 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da lei.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de seis meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos sete dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 22.^a

Fixação do horário de trabalho

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

2 — Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais.

3 — Os empregadores poderão acordar com os representantes dos trabalhadores horários de trabalho que prevejam a anualização do tempo de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo

das disposições legais ou convencionais aplicáveis aos trabalhadores em regime de isenção ou de adaptabilidade de horário de trabalho.

2 — Não é considerado trabalho suplementar o período de quinze minutos de tolerância para as transições, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3 — Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 24.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Limite anual de cento e setenta e cinco ou cento e cinquenta horas, consoante se trate de empresa que empregue até 50 ou mais trabalhadores;
- b) Limite de duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado.

2 — Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

3 — A retribuição referida no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 26.^a

Regime de turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos a ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho, a determinado ritmo, implicando que os trabalhadores possam executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é idêntico ao dos restantes trabalhadores;

- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
b) 25 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

4 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

5 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 3 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

6 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

7 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

8 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

9 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

10 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma categoria, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

11 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

12 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 27.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM — retribuição mensal;

n — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 28.^a

Desconto do tempo de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente ao tempo de serviço correspondente às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — Para efeitos do número anterior, o tempo de falta não remunerado será descontado na remuneração mensal na base da remuneração/hora, calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se o tempo de falta no decurso do mês for em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo *Hs* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 29.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais bem retribuído sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última retribuição, não podendo este acréscimo ser inferior a € 50.

2 — Os trabalhadores que no exercício das suas funções procedam a pagamentos e ou a recebimentos de dinheiro e ou valores e ou procedam à sua guarda, bem como ao seu manuseamento, têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 6,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal na 1.^a hora diária, 75 % na 2.^a hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1. ^a hora	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2. ^a hora	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 26.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

R = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

n = número de horas de trabalho prestado;

RH = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 32.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho, pode a empresa efectuar uma redução na retribuição do trabalhador correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efectiva para o desempenho da actividade contratada, se aquela diferença for superior a 10 %, mas não podendo resultar redução de retribuição superior a 50 %.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com pelo menos um ano de antiguidade, em 31 de Dezembro, terão direito a um

subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que no decurso do ano civil tenham prestado mais de seis meses de serviço efectivo e tenham tido o seu contrato suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho têm direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 34.^a

Data e documento de pagamento

1 — O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria, o número da apólice de acidentes de trabalho e a identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço e transferências

Cláusula 35.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o contratualmente definido; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja fixo, entende-se por local habitual de trabalho aquele a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Entende-se por transferência definitiva a mudança de local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

4 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho, excluindo-se deste conceito as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

5 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

6 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, desde que não haja culpa do trabalhador.

7 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade empregadora, desde que não haja culpa do trabalhador.

8 — A utilização do automóvel particular do trabalhador ao serviço da empresa tem carácter excepcional e deverá ser sempre objecto de autorização prévia pelo empregador, que assumirá a responsabilidade e o pagamento das despesas resultantes desse uso.

9 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

10 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula x e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

11 — Os trabalhadores deslocados para efeitos de formação profissional têm direito ao pagamento das despesas directamente relacionadas com a deslocação.

12 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

13 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verificarem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações no País

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,50 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajecto, exceda uma hora e trinta minutos.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no País:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

Cláusula 38.^a

Grandes deslocações no estrangeiro

1 — Em todas as grandes deslocações no estrangeiro, os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tenha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tenha direito no local habitual de trabalho a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

Cláusula 39.^a

Descanso suplementar nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores em grande deslocação terão direito a 1 dia útil de descanso suplementar por cada 30 trinta dias consecutivos de grande deslocação para

local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho, até um máximo de 5 dias por cada ano completo de grande deslocação.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

Cláusula 40.^a

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do País terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição do vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

Cláusula 41.^a

Doença em caso de deslocação

1 — Durante o período de deslocação, os riscos de doença que deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Em caso de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso do trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 42.^a

Férias durante a deslocação

Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado pode regressar ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

Cláusula 43.^a

Seguro do pessoal deslocado

As empresas deverão efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente dos trabalhadores deslocados de valor nunca inferior ao resultante da soma das tabelas I e II multiplicado por 100.

Cláusula 44.^a

Períodos de inactividade

As obrigações das empresas previstas neste capítulo para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 45.^a

Falecimento do trabalhador deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa apenas suportará os encargos correspondentes ao previsto no n.º 1.

CAPÍTULO VII

Actividade sindical

Cláusula 46.^a

Direito a actividade sindical da empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

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

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa, desde que seja dado prévio conhecimento à entidade empregadora, ou seu representante, do dia, da hora e do assunto a tratar.

Cláusula 47.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais de cada sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 50.^a é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500):200$, representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que a reunião seja convocada pela comissão sindical ou intersindical ou, na falta destas, pelo delegado sindical.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora ou a quem a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 49.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que

estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade empregadora disponibilizará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 50.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades empregadoras e os sindicatos com declaração expressa, neste sentido, dos trabalhadores indicando o respectivo sindicato.

2 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica o sistema e entrega da quotização existente na empresa e vigorará pelo prazo acordado entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal complementar e obrigatório são, respectivamente, o sábado e o domingo, sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste contrato, bem como de outros regimes vigentes em situações de deslocação de trabalhadores no estrangeiro.

2 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 53.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — O período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;
- b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;
- c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.

3 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5 — Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

7 — Tratando-se de trabalhador admitido com contrato cuja duração não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 55.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — O aumento do período de férias previsto na cláusula anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 56.^a

Acumulação de férias

1 — 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.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com o empregador.

Cláusula 57.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias nos termos da lei.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e até cinco dias úteis durante

as férias escolares do Natal, salvo se outro período resultar de acordo.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos restantes dias de férias compreendidos naquele período.

5 — Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

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

7 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 58.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 59.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

A entidade empregadora que intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

Cláusula 60.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, 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 a prestação de três meses de efectivo serviço, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 61.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador, além das férias vencidas, se ainda as não tiver gozado, o respectivo subsídio e a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

2 — Tratando-se de contrato cuja duração não atinja 12 meses, o período de férias não pode ser superior ao proporcional à duração do vínculo.

3 — Em caso de cessação do contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 62.^a

Interrupção de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com um acréscimo de 100 %.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 63.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

Cláusula 64.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 65.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 66.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador), acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As dadas por maternidade e paternidade nos termos da lei;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador nos termos da lei;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste contrato;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as ausências pelo tempo necessário para doação de sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o afastamento do trabalhador do local de trabalho, e para exercer as funções de bombeiro, neste caso desde que os dias de falta não excedam, em média, três dias por mês e não cause prejuízo sério para a actividade da entidade empregadora.

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

3 — Implicam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença e para consultas e exames médicos não previstos na alínea e) do n.º 1;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea g) quando superiores a 20 ou 15 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa, para assistência a filhos, adoptados ou enteados, respectivamente com idade até 10 anos ou superior;
- d) As previstas na alínea l) do número anterior quando superiores a 30 por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, se este o determinar.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 67.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária, com o limite de um terço da retribuição diária para infracções praticadas no mesmo dia, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, sem prejuízo do gozo mínimo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, com o limite de 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 68.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 69.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve observar as prescrições legais respeitantes ao ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — O trabalhador deve cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções determinadas para esse fim pelo empregador.

Cláusula 72.^a

Exames médicos

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização de exames médicos a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — As empresas assegurarão obrigatoriamente o exame médico dos trabalhadores ao seu serviço a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Os exames médicos deverão ser efectuados anualmente para todos os trabalhadores.

4 — Deverão ainda ser efectuados exames sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

5 — As empresas devem facultar o resultado dos exames médicos ao trabalhador sempre que este o solicite.

6 — Os resultados dos exames referidos nesta cláusula serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

Cláusula 73.^a

Prevenção do alcoolismo

1 — Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,8 g/l.

3 — Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na

empresa, especialmente aos que indiciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 — Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 — O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

Constituição

1 — Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações de empregadores e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações de empregadores e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

Cláusula 75.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas e anexos do presente contrato;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 76.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e ao ministério da tutela.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e integram o presente contrato.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes.

2 — Nos presentes termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

Remunerações mínimas

(Euros)

Graus	Tabela I	Tabela II
0	949	986
1	817	847
2	715	745
3	689	722
4	631	659
5	608	636
6	554	590
7	538	565
8	509	536
9	478	500
10	450	471
11	427	442
12	416	432
13	409	420
14	377	377
15	377	377
16	291	291
17	291	291
18	291	291
19	291	291
20	291	291

Remuneração média mensal — € 503,79.

I — Critério diferenciador das tabelas salariais:

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a € 563 650, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II não poderão passar a aplicar a tabela I.

II — As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2005.

Graus de remuneração

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6 (a), 7 e 8

Trabalhadores metalúrgicos

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos	19	19	18	18	—	—
17 anos	18	18	—	—	—	—

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	14	14
Praticante do 2.º ano	12	12

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	14	14
Praticante do 2.º ano	13	13

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8

Tempo de prática	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	15	15
Praticante do 2.º ano	14	14

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9

Idade de admissão	Tempo de prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos	17	17	15	15	—	—
17 anos	15	15	—	—	—	—

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10

Idade de admissão	Tempo de prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos	18	18	16	16	—	—
17 anos	16	16	—	—	—	—

ANEXO II

Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração

Com a entrada em vigor do presente contrato, e para efeitos de cumprimento da cláusula 6.^a, as categorias profissionais existentes nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores são mantidas, extintas, substituídas por outras, ou ainda criadas novas, de acordo com o quadro seguinte:

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Abastecedor de carburantes	Categoria nova.	Abastecedor.
Abastecedor de fornos de desgasificação	Extinta.	
Abastecedor de matérias-primas	Extinta.	
Acabador de machos para fundição	Substituída.	Abastecedor.
Acabador de pequenas peças gravadas	Extinta.	
Acabador de tubos	Extinta.	
Afagador de tacos	Extinta.	
Afiador de ferramentas	Extinta.	
Afinador de máquinas	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores	Substituída.	Montador-ajustador.
Agente de aprovisionamento	Extinta.	
Agente de compras	Substituída.	Técnico de logística industrial.
Agente de métodos (desenho)	Substituída.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
Agente de normalização	Substituída.	Técnico de produção.
Agente de produção	Extinta.	
Ajudante de colunista	Extinta.	
Ajudante de fiel de armazém	Substituída.	Assistente de logística industrial.
Ajudante de guarda-livros	Extinta.	
Ajudante de lubrificador de veículos automóveis	Extinta.	
Ajudante de motorista	Extinta.	
Ajudante de sangria de forno de redução	Extinta.	
Amarrador	Extinta.	
Analista de funções	Extinta.	
Analista informático	Mantida.	Analista informático.
Aplainador mecânico	Substituída.	Operador de máquinas.
Apontador	Extinta.	
Arameiro	Mantida.	Arameiro.
Armador de ferro	Extinta.	
Arquivista fabril	Extinta.	
Arquivista técnico	Extinta.	
Arrolhador	Extinta.	
Arvorado (construção civil) (b)	Extinta.	
Assentador de isolamentos	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Assentador de tacos	Extinta.	
Assentador de vias	Extinta.	
Assistente de consultório	Categoria nova.	Assistente administrativo.
	Extinta.	
	Categoria nova.	Assistente de logística industrial.
Assistente operacional	Categoria nova.	Assistente de manutenção electromecânica.
	Extinta.	
	Categoria nova.	Assistente de produção.
	Categoria nova.	Assistente de qualidade.
Atarrachador	Extinta.	
Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte	Extinta.	
Auxiliar de educação	Extinta.	
Auxiliar de enfermagem	Extinta.	
Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas	Extinta.	
Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas	Extinta.	
Auxiliar de operador	Extinta.	
Barbeiro	Extinta.	
Bate-chapas (chapeiro)	Extinta.	
Beneficiador de caldeiras	Extinta.	
Bombeiro fabril	Extinta.	
Bombeiro naval	Mantida.	Bombeiro naval.
Caixa (b)	Extinta.	
Caixa de balcão (d)	Substituída.	Caixeiro.
Caixeiro	Mantida.	Caixeiro.
Caixeiro-ajudante	Substituída.	Caixeiro.
Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção	Substituída.	Caixeiro.
Caixeiro praticante	Substituída.	Caixeiro.
Caixoteiro	Extinta.	
Calafate	Mantida.	Calafate.
Caldeireiro	Substituída.	Serralheiro de construções e estruturas metálicas.
Canalizador (picheiro)	Extinta.	
Canalizador industrial	Substituída.	Serralheiro de construções e estruturas metálicas.
Canteiro	Extinta.	
Capataz (construção civil)	Extinta.	
Carpinteiro de branco (de banco)	Categoria nova.	Carpinteiro.
	Extinta.	

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Carpinteiro de estruturas	Extinta.	
Carpinteiro de limpos e ou conservação	Extinta.	
Carpinteiro de moldes ou modelos	Extinta.	
Carpinteiro de tosko ou cofragem	Extinta.	
Carregador-descarregador	Extinta.	
Carregador de forno de redução	Extinta.	
Carregador qualificado de forno de redução	Extinta.	
Cartonageiro	Extinta.	
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe)	Mantida.	Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe).
Chefe de linha de montagem	Mantida.	Chefe de linha de montagem.
Chefe de movimento	Mantida.	Chefe de movimento.
Chefe de secção	Mantida.	Chefe de secção.
Chefe de serviços	Mantida.	Chefe de serviços.
Chefe de vendas	Mantida.	Chefe de vendas.
Chegador	Extinta.	
Chumbeiro	Extinta.	
Chumbeiro manual (ou fabril) (<i>d</i>)	Extinta.	
Cinzelador	Extinta.	
Colocador de machos de fundição	Extinta.	
Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiros	Extinta.	
Colocador de pesos	Extinta.	
Colunista	Extinta.	
Compositor manual (gráfico)	Extinta.	
Compositor moldador de carimbos de borracha	Extinta.	
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte	Substituída.	Assistente de logística industrial.
Condutor de moinhos e limalhas	Extinta.	
Condutor de ponte rolante de vazamento (<i>b</i>)	Extinta.	
Condutor de veículos de doca	Extinta.	
Conferente	Substituída.	Assistente de logística industrial.
Conferente abastecedor de linha	Substituída.	Abastecedor.
Contabilista	Extinta.	
Contínuo	Extinta.	
Controlador-caixa (hotelaria)	Extinta.	
Controlador de qualidade	Substituída.	Técnico de controlo de qualidade.
Controlador de qualidade de armas de fogo	Extinta.	
Coordenador de obras	Extinta.	
Coordenador de tempos livres	Extinta.	
Correspondente em línguas estrangeiras	Extinta.	
Cortador (<i>d</i>)	Extinta.	
Cortador de guilhotina (gráfico)	Extinta.	
Cortador de material duro	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Cortador-prensador de peças de cutelaria	Extinta.	
Cortador ou serrador de materiais	Extinta.	
Cortador de tecidos ou pergamóides	Substituída.	Operador de máquinas.
Cozinheiro	Extinta.	
Cravador	Extinta.	
Cronometrista	Extinta.	
Dactilógrafo	Extinta.	
Decapador	Substituída.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Decapador por jacto	Substituída.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Decorador de esmaltação	Extinta.	
Demonstrador (comércio)	Extinta.	
Demonstrador de máquinas ou equipamentos	Extinta.	
Descritor (<i>d</i>)	Extinta.	
Desempenador	Extinta.	
Desempenador especializado	Extinta.	
Desenhador	Mantida.	Desenhador.
Desenhador gráfico	Extinta.	
Desenhador maquetista (artes gráficas)	Extinta.	
Desenhador projectista	Mantida.	Desenhador projectista.
Desenhador-pintor de esmaltação	Extinta.	
Desenhador retocador (artes gráficas)	Extinta.	
Desenhador de topografia	Extinta.	
Despachante (<i>b</i>)	Extinta.	
Despenseiro (<i>b</i>)	Extinta.	
Detector de deficiências de fabrico	Categoria nova.	Detector de defeitos de fabrico.
Distribuidor	Substituída.	Detector de defeitos de fabrico.
Doqueiro	Extinta.	
Doqueiro	Mantida.	Doqueiro.
Ecónomo	Extinta.	
Educador-coordenador (<i>a</i>)	Extinta.	
Educador de infância (<i>a</i>)	Extinta.	
Electricista	Categoria nova.	Electricista.
Electricista de alta tensão	Substituída.	Electricista.
Electricista auto	Substituída.	Electricista.
Electricista de baixa tensão	Substituída.	Electricista.
Electricista bobinador	Substituída.	Electricista.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Electricista de conservação industrial	Substituída.	Electricista.
Electricista em geral	Substituída.	Electricista.
Electricista naval	Substituída.	Electricista.
Electricista operador de quadros eléctricos, centrais e sub-estações.	Substituída.	Electricista.
Electricista de veículos de tracção eléctrica	Substituída.	Electricista.
Electroerosador	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Electromecânico	Substituída.	Técnico de manutenção electromecânica.
Embalador	Substituída.	Assistente de logística industrial.
Embalador de cutelaria	Substituída.	Assistente de logística industrial.
Empregado de balcão	Extinta.	
Empregado de lavanderia	Extinta.	
Empregado de refeitório	Extinta.	
Empregado de serviços externos (estafeta)	Substituída.	Trabalhador de serviços externos (estafeta).
Encalcador	Extinta.	
Encadernador (gráfico)	Extinta.	
Encarregado	Categoria nova.	Encarregado.
Encarregado (ou contramestre)	Substituída.	Encarregado.
Encarregado de armazém	Substituída.	Encarregado.
Encarregado geral	Substituída.	Encarregado.
Encarregado geral (construção civil)	Extinta.	
Encarregado de parque (serviços aduaneiros)	Extinta.	
Encarregado de refeitório	Extinta.	
Enfermeiro	Extinta.	
Enfermeiro-coordenador	Extinta.	
Enfiador de teias	Extinta.	
Enfornador (lâminas termoplásticas)	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Enfornador de forno da cal	Extinta.	
Engatador ou agulheiro	Extinta.	
Ensaaiador-afinador	Substituída.	Assistente de qualidade.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	Substituída.	Abastecedor.
Entregador de máquinas ou equipamentos	Substituída.	Abastecedor.
Escatelador mecânico	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Escolhedor-classificador de sucata	Extinta.	
Escriturário	Substituída.	Assistente administrativo.
Escriturário principal	Substituída.	Técnico administrativo.
Esmaltador à espátula de pequenas peças	Extinta.	
Esmaltador a frio	Extinta.	
Esmaltador a quente (b)	Extinta.	
Esmerilador	Substituída.	Operador de máquinas.
Especialista (químico)	Extinta.	
Especializado (químico)	Extinta.	
Especificador de materiais (desenho)	Extinta.	
Estagiário	Extinta.	
Estampador a quente em malho de queda livre	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Estampador prensador	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Estanhador	Substituída.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras)	Extinta.	
Estofador	Mantida.	Estofador.
Estofador em série e ou colchoeiro mecânico (c)	Substituída.	Estofador.
Estucador	Extinta.	
Experimentador (b)	Extinta.	
Experimentador de máquinas de escrever	Extinta.	
Experimentador de moldes (metálicos)	Extinta.	
Facejador (madeiras)	Extinta.	
Ferrageiro	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Ferramenteiro	Substituída.	Assistente de logística industrial.
Ferreiro ou forjador	Extinta.	
Ferreiro ou forjador em série	Extinta.	
Fiel de armazém	Substituída.	Técnico de logística industrial.
Fogueiro	Mantida.	Fogueiro.
Forjador de limas	Extinta.	
Forneiro	Mantida.	Forneiro.
Forneiro de forno de fusão de ligas não ferrosas	Substituída.	Forneiro.
Forneiro de forno de fusão de ligas ferrosas	Substituída.	
Fotógrafo	Extinta.	
Fresador mecânico	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Fresador em série	Substituída.	Operador de máquinas.
Fundidor-moldador manual	Categoria nova.	Fundidor moldador.
Fundidor-moldador mecânico	Substituída.	Fundidor moldador.
Funileiro-latoeiro	Substituída.	Fundidor moldador.
Gestor de stocks	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Gravador	Extinta.	
Gravador de peças de madeira para armas de fogo	Mantida.	Gravador.
Guarda	Substituída.	Gravador.
Guarda-livros	Extinta.	
Guilhotineiro de folha de madeira	Extinta.	

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Guilhotineira	Extinta.	
Impressor de serigrafia	Extinta.	
Impressor tipográfico	Extinta.	
Impressor de verniz	Extinta.	
Inspector administrativo	Extinta.	
Inspector de vendas	Substituída.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
Instalador móveis met. apar. aquec. queima ou refrig.	Extinta.	
Instrumentista de controlo industrial	Substituída.	Técnico de manutenção electromecânica.
Jardineiro	Extinta.	
Laminador	Mantida.	Laminador.
Laminador de cutelarias	Substituída.	Laminador.
Latoeiro de candeeiros	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Lavador de viaturas	Extinta.	
Lavandeiro	Extinta.	
Levantador de peças fundidas	Mantida.	Levantador de peças fundidas.
Limador-alisador	Substituída.	Operador de máquinas.
Limador-amolador de cutelarias (rebarbador)	Substituída.	Operador de máquinas.
Limpador de viaturas	Extinta.	
Litógrafo-fotógrafo (gráfico)	Extinta.	
Litógrafo-impressor (gráfico)	Extinta.	
Litógrafo-montador (gráfico)	Extinta.	
Litógrafo-transportador (gráfico)	Extinta.	
Lixador (manual ou mecânico)	Extinta.	
Lubrificador	Extinta.	
Lubrificador de veículos automóveis	Extinta.	
Maçariqueiro	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Macheiro manual de fundição	Extinta.	
Macheiro mecânico de fundição	Extinta.	
Malhador	Extinta.	
Mandrilhador mecânico	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Mandrilhador de peças em série	Substituída.	Operador de máquinas.
Manufactor de material de higiene e segurança	Extinta.	
Maquetista	Extinta.	
Maquetista-coordenador	Extinta.	
Maquetista de cartonagem	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Maquinista de força motriz	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Maquinista de locomotiva	Substituída.	Técnico de logística industrial.
Maquinista naval	Extinta.	
Marcador	Extinta.	
Marcador maçariqueiro da indústria naval	Substituída.	Marcador maçariqueiro.
Marceneiro	Extinta.	
Marginador retirador	Extinta.	
Marinheiro oficial	Categoria nova.	Marinheiro doqueiro.
Marteleiro (construção civil)	Extinta.	
Mec. aparelhagem pesada, terrap. e ou máq. agrícolas	Categoria nova.	Mecânico.
Mecânico de aparelhos de precisão	Substituída.	Técnico de manutenção electromecânica.
Mecânico de armamento	Substituída.	Técnico de manutenção electromecânica.
Mecânico de automóveis	Extinta.	
Mecânico de aviões	Extinta.	
Mecânico de bombas injectoras	Extinta.	
Mecânico de madeiras	Substituída.	Mecânico.
Mecânico de máquinas de escritório	Extinta.	
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.	Substituída.	Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.
Medidor	Substituída.	Técnico de planeamento industrial.
Medidor-orçamentista	Substituída.	Técnico de planeamento industrial.
Medidor-orçamentista-coordenador	Substituída.	Técnico de produção.
Mergulhador	Mantida.	Mergulhador.
Metalizador à pistola	Substituída.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Modelador	Substituída.	Moldador/modelador.
Modelador ou polidor de material óptico	Extinta.	
Moldador de barcos e outras estruturas de fibra	Categoria nova.	Moldador/modelador.
Monitor	Substituída.	Moldador/modelador.
Monitor informático	Extinta.	
Montador-afinador de peças de cutelaria	Substituída.	Operador informático.
Montador-ajustador de máquinas	Categoria nova.	Montador.
Montador de andaimes da indústria naval	Substituída.	Montador.
Montador de baterias	Extinta.	Montador.
Montador de blindagem de querena	Extinta.	
Montador de cartões	Substituída.	Montador.
Montador de carimbos de borracha	Extinta.	
Montador de construções metálicas pesadas	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Montador de estruturas metálicas ligeiras	Substituída.	Montador.
Montador de máquinas de escrever	Extinta.	

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Montador de peças de cutelaria	Substituída.	Montador.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série	Substituída.	Montador.
Montador de pneus	Extinta.	
Montador de pneus especializado	Extinta.	
Montador de pré-esforços	Substituída.	Montador.
	Categoria nova.	Motorista.
Motorista de ligeiros	Substituída.	Motorista.
Motorista de pesados	Substituída.	Motorista.
Movimentador de carros em parque	Extinta.	
Operador de automáticos (sarilhador)	Extinta.	
Operador de banhos químicos e electroquímicos	Substituída.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Operador de câmara escura	Extinta.	
Operador de campo experimental agrícola	Extinta.	
Operador de concentração de minério	Extinta.	
Op. engenhos de col. ou mont. p/trab. de tol. apertadas	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de engenho de coluna ou de coluna portátil	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de ensacamento	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de ensaio de estanq. garrafas de gás	Substituída.	Técnico de controlo de qualidade.
Operador de equipamentos de perfuração de solos	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador especializado de máquinas de balancé	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de estufas	Mantida.	Operador de estufas.
Operador de forno de fabrico de cianamida cálcica	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de fornos de calcinação	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de forno de redução e carburação	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de fornos de sintetização em atmosfera de hidro- génio.	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de fornos de sintetização em vácuo	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador gerador de acetileno	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador heliográfico	Extinta.	
Operador informático	Mantida.	Operador informático.
Operador de instalação antipoluição	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de instalação de revestimento	Extinta.	
Operador de instalação de britagem	Substituída.	Operador de máquinas.
Op. instalação moag. carboneto de cálcio e cianamida	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de instalação rotativa de limpar peças	Extinta.	
Op. instalação transformação química do minério	Extinta.	
Op. instalações de matérias-primas (produção e ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica).	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de laboratório de ensaios mecânicos	Substituída.	Técnico de controlo de qualidade.
Operador de laboratório químico	Substituída.	Técnico de controlo de qualidade.
Operador de limpezas industriais	Mantida.	Operador de limpezas industriais.
	Categoria nova.	Operador de máquinas.
	Categoria nova.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquina automática de polir	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquina de corte por lâminas rotativas	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquina extrusora ou de extrusão	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquina de fabricar molas	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquina de fabricar pregos	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquina de fabricar puado rígido	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas).	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar cabos	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
	Categoria nova.	Operador de máquinas-ferramentas.
Operador de máquinas de injeção de gás frio	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de abrir fendas a parafusos	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de balancé	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de bobinar	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de cardar pasta	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de contabilidade	Extinta.	
Operador de máquinas de decapar por grenalha	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de encher escovas e ou puados	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de encruar varão a frio	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de equilibrar	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de estirar	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de fabricar agrafos	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar agulhas	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar arame.	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar cápsulas	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas para fabricar fechos de correr	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas para fabricar tubos	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas para o fabrico de anzóis	Substituída.	Operador de máquina.
Operador de máquinas de fabrico de bisnagas metálicas e outras.	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos	Mantida.	Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos.
Operador de máquinas de fabrico de redes de pesca	Substituída.	Operador de máquinas.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Operador de máquinas de fazer correntes	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fundição injectada	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de furar radial	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de instalações mecânicas de esticar tela metálica para fabrico de papel.	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de microfilmagem	Extinta.	
Operador de máquinas de pantógrafo	Extinta.	
Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de pontear e ou calibrar parafusos e ou chanfrar porcas.	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas.	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de «transfer» automáticas	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro . . .	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de temperar puados	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de máquinas para transformar e reparar folha de alumínio.	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador mecanográfico	Extinta.	
Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico	Extinta.	
Operador do misturador de cargas para briquetes	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de orladora	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de posto de bombagem	Substituída.	Operador de máquinas.
Operador de prensa de extrudir	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador químico (gráfico)	Extinta.	
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra e ou chanfradeira.	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Operador de radiotelefonos	Extinta.	
Operador de recolha e preparação de amostras (produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica).	Substituída.	Detector de defeitos de fabrico.
Operador de serra programável para madeiras	Extinta.	
Operador de telex	Extinta.	
Operador de tesoura universal	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
	Categoria nova.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Operador de ultra-sons	Substituída.	Técnico de controlo de qualidade.
Operador de limpezas industriais	Mantida.	Operador de limpezas industriais.
Operário de manobras	Substituída.	Operador de manobras.
Operário não especializado (servente metalúrgico)	Substituída.	Trabalhador não especializado.
Orçamentista	Substituída.	Técnico de planeamento industrial.
Paquete	Extinta.	
Patentador	Substituída.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Pedreiro (trolha)	Extinta.	
Pedreiro da indústria naval	Extinta.	
Penteeiro	Extinta.	
Perfilador	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Perfurador-verificador-operador de posto de dados	Extinta.	
Pesador-contador	Extinta.	
	Categoria nova.	Pintor.
Pintor de cápsulas	Extinta.	
Pintor de construção civil	Substituída.	Pintor.
Pintor especializado	Substituída.	Pintor.
Pintor da indústria naval	Substituída.	Pintor.
Pintor de lisos e ou letras	Substituída.	Pintor.
Pintor-secador de machos para fundição	Substituída.	Pintor.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis	Substituída.	Pintor.
Planificador do 1.º escalão	Substituída.	Técnico de produção.
Planificador do 2.º escalão	Substituída.	Técnico de planeamento industrial.
Plastificador	Extinta.	
Polidor	Mantida.	Polidor.
Polidor de cutelarias	Substituída.	Polidor.
Polidor manual (madeiras)	Substituída.	Polidor.
Polidor mecânico (madeiras)	Substituída.	Polidor.
Porteiro	Extinta.	
Pregueiro manual	Extinta.	
Prensador-colador (madeiras)	Extinta.	
Preparador de análises clínicas	Extinta.	
Preparador de areias para fundição	Mantida.	Preparador de areias para fundição.
Preparador auxiliar de trabalho	Substituída.	Assistente de produção.
Preparador de comando numérico	Substituída.	Técnico de máquinas de programação assistida.
Preparador de eléctrodos	Mantida.	Preparador de eléctrodos.
Preparador informático de dados	Extinta.	
Preparador do isolamento das limas destinadas à tempera . . .	Extinta.	
Preparador de pasta	Mantida.	Preparador de pasta.
Preparador de pasta abrasiva e de massa para polimento de metais.	Extinta.	
Preparador de pintura	Substituída.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Preparador de pós e misturas de metal duro	Extinta.	
Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva	Substituída.	Técnico de logística industrial.
Preparador de tintas para linhas de montagem	Extinta.	
Preparador de trabalho	Substituída.	Técnico de produção.
Programador de fabrico	Substituída.	Técnico de planeamento.
Programador de informática	Substituída.	Técnico de informática.
Programador mecanográfico	Extinta.	
Promotor de vendas	Substituída.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
Propagandista	Substituída.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
Prospecor de vendas	Substituída.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
Quebra ou corta-gitos	Extinta.	
Radiologista industrial	Substituída.	Técnico de controlo de qualidade.
Raspador-picador	Extinta.	
Rebarbador especializado e ou ferramentas pesadas	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Rebarbador-limpador	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Rebitador	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Recepcionista (escritório)	Extinta.	
Recepcionista ou atendedor de oficina	Extinta.	
Rectificador de feiras ou matrizes	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Rectificador mecânico	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Rectificador de peças em série	Substituída.	Operador de máquinas.
Redactor de revista	Extinta.	
Reparador de isqueiros e canetas	Extinta.	
Reparador de linha	Extinta.	
Reprodutor de documentos	Extinta.	
Repuxador	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Respigador de madeiras	Extinta.	
Revestidor de artigos de fantasia	Extinta.	
Revestidor de bases de chapéus de carda «flat»	Extinta.	
Revestidor de cilindros cardadores	Extinta.	
Riscador	Mantida.	Riscador.
Roupeiro	Extinta.	
Sangrador de forno de redução	Extinta.	
Secretário	Substituída.	Técnico de secretariado.
Semiespecializado (químico)	Extinta.	
Serrador mecânico de madeiras	Extinta.	
Serralheiro de caldeiras	Categoria nova.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro civil	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro ferrageiro	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro mecânico	Mantida.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro de metais não ferrosos	Extinta.	Serralheiro mecânico.
Serralheiro de rastos	Categoria nova.	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro de tubos	Substituída.	Serralheiro mecânico.
Servente (construção civil)	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Soldador por baixo ponto de fusão	Extinta.	
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Substituída.	Soldador.
	Substituída.	Soldador.
	Categoria nova.	Soldador MIG/MAG.
Soldador por pontos ou costura	Categoria nova.	Soldador oxi-gás.
Soldador de qualificação especializada	Substituída.	Soldador.
	Substituída.	Soldador.
Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel . . .	Categoria nova.	Soldador SER (111).
	Substituída.	Soldador.
	Categoria nova.	Soldador TIG.
Supervisor de fornos a arco de fundição de aço	Substituída.	Técnico de controlo de qualidade.
Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca	Extinta.	
Técnico de aparelhos de electromedicina	Categoria nova.	Técnico administrativo.
	Substituída.	Técnico de electrónica.
	Categoria nova.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
	Categoria nova.	Técnico de contabilidade.
Técnico de electrónica	Mantida.	Técnico de electrónica.
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações	Substituída.	Técnico de electrónica.
Técnico de ensaios não destrutivos	Substituída.	Técnico de controlo de qualidade.
Técnico fabril	Substituída.	Técnico de produção.
Técnico de higiene industrial	Substituída.	Técnico de segurança, higiene e ambiente.
	Categoria nova.	Técnico de informática.
Técnico industrial	Substituída.	Técnico de organização e gestão industrial.
	Categoria nova.	Técnico industrial de organização e gestão.
	Categoria nova.	Técnico de logística industrial.
	Categoria nova.	Técnico de manutenção electromecânica.
	Categoria nova.	Técnico de maquinação e programação assistida.
Técnico de mercados	Substituída.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
	Categoria nova.	Técnico de planeamento industrial.
Técnico de prevenção	Substituída.	Técnico de segurança, higiene e ambiente.
	Categoria nova.	Técnico de produção.
Técnico de produto	Extinta.	
	Categoria nova.	Técnico de qualidade.
	Categoria nova.	Técnico de secretariado.
	Categoria nova.	Técnico de segurança, higiene e ambiente.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Técnico de serviço social	Extinta.	
Telefonista	Extinta.	
Temperador de metais	Extinta.	
Tesoureiro	Extinta.	
Tirocinante (desenhador)	Extinta.	
Torneiro especializado	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Torneiro mecânico	Substituída.	Operador de máquinas-ferramentas.
Torneiro de peças em série	Substituída.	Operador de máquinas.
Torneiro de peito (ou de ungheta)	Substituída.	Operador de máquinas qualificado.
Trabalhador de campo experimental agrícola	Extinta.	
Trabalhador de limpeza	Substituída.	Trabalhador não especializado.
	Categoria nova.	Trabalhador não especializado.
Trabalhador de qualificação especializada	Mantida.	Trabalhador de qualificação especializada.
Trabalhador de serviço de apoio (gráfico)	Extinta.	
	Categoria nova.	Trabalhador de serviços externos (estafeta).
Traçador de construção naval	Extinta.	
Traçador-marcador	Substituída.	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Traçador-planificador	Extinta.	
Tractorista ou maquinista de estacaria	Extinta.	
Tradutor	Extinta.	
Trefilador	Substituída.	Operador de máquinas.
Urdidor	Substituída.	Operador de máquinas.
Vazador	Mantida.	Vazador.
Veleiro	Extinta.	
Vendedor	Substituída.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
Vendedor especializado	Substituída.	Técnico comercial e <i>marketing</i> .
Verificador de produtos adquiridos	Substituída.	Assistente de qualidade.
Vigilante de infantário	Extinta.	
Vulcanizador	Substituída.	Montador.
Zelador e abastecedor da nora de instalação de decapagem	Substituída.	Assistente de logística industrial.
Zelador da instalação de transporte de areias para fundição	Substituída.	Assistente de logística industrial.
Zincador	Substituída.	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.

ANEXO III

Enquadramento das categorias em graus de remuneração

Grau 0:

Chefe de serviços;
Técnico industrial de organização e gestão.

Grau 1:

Analista informático;
Chefe de serviços;
Técnico industrial de organização e gestão.

Grau 2:

Técnico de informática.

Grau 3:

Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Desenhador projectista;
Técnico de contabilidade;
Técnico de produção.

Grau 4:

Técnico de contabilidade;
Técnico de produção.

Grau 5:

Chefe de movimento;
Técnico de qualidade;
Técnico de maquinaria e programação assistida;
Técnico de produção;

Técnico de planeamento industrial;
Técnico de secretariado;
Técnico de segurança, higiene e ambiente.

Grau 6:

Desenhador;
Mergulhador;
Operador informático;
Soldador MIG/MAG;
Soldador TIG;
Técnico administrativo;
Técnico comercial e *marketing*;
Técnico de qualidade;
Técnico de electrónica;
Técnico de manutenção electromecânica;
Técnico de planeamento industrial;
Técnico de secretariado.

Grau 7:

Afinador de máquinas;
Assistente administrativo;
Assistente de produção;
Assistente de qualidade;
Bombeiro naval;
Calafate;
Carpinteiro;
Desenhador;
Doqueiro;
Electricista;
Estofador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fundidor-moldador;

Gravador;
 Marinheiro doqueiro;
 Marcador maçariqueiro;
 Mecânico;
 Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
 Mergulhador;
 Moldador-modelador;
 Montador de andaimes da indústria naval;
 Motorista;
 Operador informático;
 Operador de limpezas industriais;
 Operador de máquinas-ferramentas;
 Pintor;
 Polidor;
 Serralheiro de construção de estruturas metálicas;
 Serralheiro mecânico;
 Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes;
 Soldador MIG/MAG;
 Soldador TIG;
 Soldador SER (111);
 Soldador oxi-gás;
 Técnico comercial e *marketing*;
 Técnico de logística industrial;
 Técnico de manutenção electromecânica;
 Técnico de planeamento industrial.

Grau 8:

Abastecedor;
 Afinador de máquinas;
 Assistente administrativo;
 Assistente de logística industrial;
 Assistente de manutenção electromecânica;
 Assistente de produção;
 Assistente de qualidade;
 Bombeiro naval;
 Calafate;
 Caixeiro;
 Carpinteiro;
 Desenhador;
 Doqueiro;
 Electricista;
 Estofador;
 Fogueiro;
 Forneiro;
 Fundidor-moldador;
 Gravador;
 Laminador;
 Levantador de peças fundidas;
 Marinheiro doqueiro;
 Marcador maçariqueiro;
 Mecânico;
 Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
 Moldador-modelador;
 Montador;
 Montador de andaimes da indústria naval;
 Motorista;
 Operador de limpezas industriais;
 Operador de máquinas qualificado;
 Operador de máquinas-ferramentas;
 Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos;
 Pintor;
 Polidor;
 Preparador de eléctrodos;
 Serralheiro de construção de estruturas metálicas;

Serralheiro mecânico;
 Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes;
 Soldador SER (111);
 Soldador oxi-gás;
 Técnico de logística industrial;
 Técnico de manutenção electromecânica;
 Vazador.

Grau 9:

Abastecedor;
 Afinador de máquinas;
 Arameiro;
 Assistente administrativo;
 Assistente de logística industrial;
 Assistente de manutenção electromecânica;
 Assistente de produção;
 Assistente de qualidade;
 Bombeiro naval;
 Calafate;
 Caixeiro;
 Carpinteiro;
 Detector de defeitos de fabrico;
 Doqueiro;
 Electricista;
 Estofador;
 Fogueiro;
 Forneiro;
 Fundidor-moldador;
 Gravador;
 Laminador;
 Marinheiro doqueiro;
 Marcador maçariqueiro;
 Mecânico;
 Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
 Moldador-modelador;
 Montador;
 Montador de andaimes da indústria naval;
 Operador de estufas;
 Operador de limpezas industriais;
 Operador de manobras;
 Operador de máquinas;
 Operador de máquinas qualificado;
 Operador de máquinas-ferramentas;
 Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos;
 Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos;
 Pintor;
 Polidor;
 Preparador de areias para fundição;
 Preparador de eléctrodos;
 Preparador de pasta;
 Riscador;
 Serralheiro de construção de estruturas metálicas;
 Serralheiro mecânico;
 Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes;
 Soldador SER (111);
 Soldador oxi-gás;
 Vazador.

Grau 10:

Abastecedor;
 Arameiro;
 Assistente de logística industrial;
 Assistente de manutenção electromecânica;
 Caixeiro;

Detector de defeitos de fabrico;
Laminador;
Levantador de peças fundidas;
Montador;
Operador de estufas;
Operador de manobras;
Operador de máquinas;
Operador de máquinas qualificado;
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos;
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos;
Preparador de areias para fundição;

Preparador de pasta;
Riscador;
Vazador.

Grau 11:

Operador de máquinas;
Trabalhador de serviços externos.

Grau 13:

Trabalhador não especializado.

ANEXO IV

Definição de funções

Categorias	Graus	Funções
Abastecedor	8, 9 e 10	Procede ao abastecimento, conferência, entrega e verificação de ferramentas, materiais, produtos ou equipamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Analista informático	1	Trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: <ul style="list-style-type: none"> a) Funcional (especialista de organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação; b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; d) De <i>software</i> — estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.
Arameiro	9 e 10	Fabrica objectos de arame, podendo montá-los para obter produtos metálicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente administrativo	7, 8 e 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de logística industrial ...	8, 9 e 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção electro-mecânica.	8, 9 e 10	Desenvolve as actividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos, instalações industriais e outras; executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de produção	7, 8 e 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente da qualidade	7, 8 e 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção e dos produtos acabados da empresa. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Bombeiro naval	7, 8 e 9	Assegura condições de segurança, combate a incêndios e prestação de primeiros socorros a bordo ou em terra. Abastece, instala, manobra, vigia e faz manutenção dos diversos equipamentos volantes inerentes ao desenvolvimento da sua actividade (compressores, bombas, válvulas e outras) e modificações circunstanciais de andaimes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Calafate	7, 8 e 9	Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Caixeiro	8, 9 e 10	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Carpinteiro	7, 8 e 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de equipa	(v. cláusula 29. ^a , n.º 1)	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem	(v. cláusula 29. ^a , n.º 1)	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de movimento	5	Coordena todo o movimento de transportes da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de secção	3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	0 e 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de vendas	3	Coordena e controla os sectores de venda da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador	6, 7 e 8	Executa, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por si recolhidos e dentro da área da sua especialidade, as peças desenhadas e escritas, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador projectista	3	Concebe anteprojectos e projectos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos, e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Detector de defeitos de fabrico	9 e 10	Procede à recolha e preparação de amostras e verifica por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura se o produto em fase de fabrico ou acabado está conforme, separando o que apresenta defeitos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Doqueiro	7, 8 e 9	Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Electricista	7, 8 e 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou accionados por corrente eléctrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Encarregado	(v. cláusula 29. ^a , n.º 1)	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Estofador	7, 8 e 9	Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fogoeiro	7, 8 e 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Forneiro	7, 8 e 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, exceptuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fundidor-moldador	7, 8 e 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Gravador	7, 8 e 9	Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.	7, 8 e 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Laminador	8, 9 e 10	Transforma lingotes ou semiprodutos em barras, chapas ou perfis, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Levantador de peças fundidas	8 e 10	Separa as peças fundidas da areia de moldação, aperta as caixas de moldação e procede ao revestimento interior das colheres de vazamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marcador-maçariqueiro	7, 8 e 9	Executa marcações e traçados sobre chapas e perfis e corta chapas e perfis utilizando maçaricos oxiacetilénicos ou máquinas semi-automáticas de oxicorte, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marinheiro doqueiro	7, 8 e 9	Executa actividades relacionadas com manobras de atracação e provas de mar de material flutuante, para o que detém cédula de inscrição marítima, e desenvolve auxiliarmente tarefas específicas de confecção e reparação de materiais de marinharia; sempre que solicitado, colabora nas limpezas das docas, na construção de berços e escoramento de navios, lavagem de amarras e trabalhos relacionados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mecânico	7, 8 e 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mergulhador	6 e 7	Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buçins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre náufragos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Moldador-modelador	7, 8 e 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador	8, 9 e 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador de andaimes da indústria naval.	7, 8 e 9	Executa todas as operações necessárias à montagem e desmontagem de andaimes, incluindo a movimentação de meios de elevação e transporte, a preparação de superfícies de apoio e a fixação de cabos, espias, andaimes suspensos, bailões, passarelas e pontes rolantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Motorista	7 e 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de estufas	9 e 10	Controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador informático	6 e 7	Instala, configura e opera <i>software</i> de escritório, redes locais, Internet e outras aplicações informáticas e efectua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de limpezas industriais ...	7, 8 e 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, <i>cofferdames</i> , cavernas e outras instalações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de manobras	9 e 10	Movimenta por meio de estopas, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas	9, 10 e 11	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	8, 9 e 10	Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas-ferramentas (poderá ser designado especificando a máquina com que opera.	7, 8 e 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos.	9 e 10	Manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de eléctrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.	8, 9 e 10	Prepara e aplica protecções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Pintor	7, 8 e 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal; desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Polidor	7, 8 e 9	Manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças ou superfícies, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de areias para fundição	9 e 10	Prepara areias destinadas à moldação ou à execução de machos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de eléctrodos	8 e 9	Monta os eléctrodos em fornos destinados ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros e da cabeça, a qual é chumbada com bronze, desmonta os eléctrodos usados e repara as cubas dos fornos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de pasta	9 e 10	Procede ao fabrico de pasta utilizada nos fornos eléctricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador e procede à moldagem da pasta. Pode ainda preparar e aplicar pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Riscador	9 e 10	Traça os contornos destinados à confecção de capas para estofos ou colchões, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro de construção de estruturas metálicas.	7, 8 e 9	Desenvolve as actividades relacionadas com o fabrico, montagem e preparação do trabalho em estruturas metálicas. Pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	7, 8 e 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes.	7, 8 e 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador MIG/MAG	6 e 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo MIG/MAG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador TIG	6 e 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo TIG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador SER (111)	7, 8 e 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas com electrodos revestidos, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas em normas e códigos (EN 287/92, parte 1), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador oxi-gás	7, 8 e 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo oxi-gás, com acetileno, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressas em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico administrativo	6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico comercial e <i>marketing</i>	6 e 7	Desenvolve actividades relacionadas com compras e ou vendas de matérias-primas, máquinas e ferramentas e demais produtos ou equipamentos necessários à actividade industrial da empresa ou dela resultantes, incluindo todo o tipo de acção promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua actividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de contabilidade	3 e 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Efectua revisões contabilísticas, elabora declarações de impostos, reclamações às autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. Desenvolve a sua actividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de qualidade	5 e 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigida, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de electrónica	6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico industrial de organização e gestão.	0 e 1	Planeia, organiza, coordena e controla actividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de informática	2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Técnico de logística industrial	7 e 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção electromecânica.	6, 7 e 8	Desenvolve as actividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos e instalações eléctricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de maquinaria e programação assistida.	5	Desenvolve as actividades relacionadas com o fabrico assistido por computador, preparação, execução ou acompanhamento da maquinaria e controlo do processo produtivo com vista ao fabrico de peças unitárias ou em série, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção	3, 4 e 5	Desenvolve as actividades por métodos convencionais ou assistidos por computador relacionados com a gestão da produção, manutenção industrial, qualidade, aprovisionamentos e afectação dos recursos humanos, assim como o acompanhamento e controlo de todo o processo tendo em vista a optimização da produção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de planeamento industrial	5, 6 e 7	Desenvolve actividades de cálculo dimensional requeridas pelo projecto, orçamenta-o nas vertentes de matérias-primas, mão-de-obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projecto, e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de secretariado	5 e 6	Planeia, organiza, assegura e executa actividades de secretariado no apoio às chefias das empresas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de segurança, higiene e ambiente.	5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado	13	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador de serviços externos (estafeta).	11	Efectua aquisições, entrega ou recolha de documentos e serviços administrativos no exterior, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Vazador	8, 9 e 10	Procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia ou outras e ao vazamento em conquilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal em fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Disposições finais

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador de grau mais elevado que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão, a quem será atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Lisboa, 7 de Julho de 2005.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, presidente.
Vicente António Capela Germino, vogal.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia Miranda, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes Associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
AIM — Associação das Indústrias Marítimas;
AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 6 de Julho de 2005. — O Presidente, *José de Oliveira Guia*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 6 de Julho de 2005. — Pelo Secretariado: *Vitor Hugo de Jesus Sequeira — Luís Manuel Belmonte Azinhêira.*

Depositado em 1 de Agosto de 2005, a fl. 103 do livro n.º 10, com o n.º 182/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Alteração

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato aplica-se no concelho de Vila Real.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas, os que se dediquem exclusivamente a avicultura, bem como todo o proprie-

tário, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração daqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II, os quais, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores e, sendo representados pela associação sindical signatária, não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 500 e de cerca de 200, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Junho de 2005, e serão revistos anualmente.

3 —

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 77.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 —

3 —

4 —

ANEXO I

Enquadramento profissional

Grau I:

Caseiro;
Encarregado de exploração;
Feitor.

Grau II:

Arrozeiro;
Adegueiro;
Auxiliar de veterinário;
Encarregado de sector;
Jardineiro;
Limpador de árvores ou esgalhador;
Mestre lagareiro;
Motosserrista;
Operador de máquinas industriais;
Operador de máquinas agrícolas;
Podador/enxertador;
Resineiro;
Tirador de cortiça e empilhador;
Trabalhador avícola qualificado;
Trabalhador cunícola qualificado;
Trabalhador hortoflorícola/vendedor.

Grau III:

Alimentador de debulhador ou de prensa fixa;
Empador ou arrumador de vinha;
Espalhador de química;
Fiel de armazém agrícola;
Guardador, tratador de gado;
Guardador de propriedade ou florestal auxiliar;
Ordenhador;
Prático apícola;
Prático piscícola;
Tirador de cortiça falca ou bóia;
Trabalhador de adegas;
Trabalhador de lagar;
Trabalhador de descasque de madeiras;
Trabalhador hortoflorícola do nível I.

Grau IV:

Ajudante de tratador ou guardador de gado;
Calibrador de ovos;
Caseiro auxiliar;
Trabalhador avícola;
Trabalhador cunícola;
Trabalhador frutícola;
Trabalhador de salina;
Trabalhador hortoflorícola do nível II;
Trabalhador agrícola indiferenciado;
Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Grau V:

Trabalhador agrícola auxiliar.

ANEXO II

Categorias profissionais — Definição de funções

.....
Resineiro. — É o trabalhador que orienta e executa trabalhos conducentes à extração de resina.
.....

ANEXO III

Graus	Remuneração (em euros)
I	643
II	572
III	499
IV	480
V	462

a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da lei, Portaria n.º 42-A/2005, de 17 de Janeiro. As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, confissões e categorias profissionais previstas na convenção.

b) Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e acesso a certificado de aptidão profissional será garantido um acréscimo de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial correspondente à sua categoria profissional.

Outros valores:

- a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 4,70;
- b) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários superiores têm direito a um aumento de 5 %, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definido no presente anexo I;
- c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivos na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

Lisboa, 16 de Julho de 2005.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Pedro Pereira Amaral, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real:

Augusto Fernandes Costa, mandatário.
José Maria Ferreira Pinto, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 16 de Julho de 2005. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 3 de Agosto de 2005, a fl. 104 do livro n.º 10, com o n.º 189/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APT — Assoc. Têxtil e Vestuário de Portugal (grossistas têxteis) e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que no País desenvolvem as actividades de armazenistas de lanifícios e grossistas têxteis representadas pela associação patronal signatária e nela inscritas e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva abrange 83 empregadores e 737 trabalhadores.

Cláusula 29.ª

Retribuições mínimas mensais

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

4 — Para efeitos de aplicação das tabelas de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos grupos seguintes:

Grupo I — empresas com menos de 12 trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC inferior a € 801;

Grupo II — empresas com 12 ou mais trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC igual ou superior a € 801.

5, 6, 7, 8, 9 e 10 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 30.ª

Ajudas de custo

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as despesas de alojamento quando estes se deslocarem em serviço, contra a apresentação de documentos comprovativos das despesas efectuadas, podendo, contudo, a entidade patronal optar em qualquer altura, com aviso prévio, pelo pagamento de uma importância nunca inferior a:

Almoço ou jantar — € 11;

Alojamento com pequeno-almoço — € 28,50.

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

3 — As entidades patronais pagarão, no prazo de 15 dias a contar da exibição do recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de € 18 700, a quantia constante desse mesmo recibo. Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissões e aos vendedores que, auferindo comissões, no ano anterior não tenham excedido, respectivamente, as retribuições mistas (parte fixa mais parte variável) de € 11 050 ou € 13 100, conforme se trate do grupo I ou II.

4 — Aos vendedores, viajantes, praticistas e prospectores de vendas que não vençam comissões ou que, quando as vençam, tenham recebido no ano civil anterior comissões de montante inferior ou igual a € 9890, as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros, até ao limite actual do seguro obrigatório.

Cláusula 54.ª

Retroactividade

1 — As tabelas salariais e os valores das ajudas de custo fixados na cláusula 30.ª produzirão efeitos desde 1 de Maio de 2005.

2 — As diferenças salariais que resultarem da aplicação das novas tabelas entre 1 de Maio e a data de publicação deste CCT poderão ser pagas até ao fim do mês de Outubro de 2005 pelas entidades patronais que, por dificuldades económicas, o não possam fazer aquando da entrada em vigor do CCT.

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

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Categorias superiores Chefe de escritório Director de serviços	696	729

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
II	Chefe de departamento Contabilista/técnico de contas ... Chefe de divisão ou de serviços Analista de sistemas	650	690
III	Encarregado geral Chefe de secção (escritório) ... Guarda-livros Tesoureiro Programador informático Chefe de vendas	616	655
IV	Encarregado de armazém Caixeiro encarregado ou caixeiro-chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário de direcção Operador informático	598	638
V	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Caixa (escritório) Decorador Expositor Coleccionador com três ou mais anos Prospector de vendas (sem comissões) Vendedor, viajante e praticista (sem comissões) Motorista de pesados	574	607
VI	Segundo-escriturário Segundo-caixeiro Coleccionador com menos de três anos Vendedor, viajante e praticista (com comissões) Cobrador Conferente Motorista de ligeiros Telefonista de 1. ^a	527	561,50
VII	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Telefonista de 2. ^a Caixa de balcão	490	524,50
VIII	Contínuo Porteiro Guarda Distribuidor Embalador Empilhador Servente com 18 anos ou mais ... Etiquetador Ajudante de motorista	455	480,50
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano ...	378	406
X	Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante de 1.º ano ... Dactilógrafo do 1.º ano Servente com menos de 18 anos Servente de limpeza	(*)352	(*) 374,50

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
XI	Praticante com 16/17 anos Paquete com 16/17 anos	265	289

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

25 de Julho de 2005.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

João Paulo Martins Ferreira Brochado, mandatário.

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

Paulo José Maia Valente, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Hélder Filipe Silva Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Paulo José Maia Valente, mandatário.

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

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

Lisboa, 25 de Julho de 2005. — A Direcção Nacional, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 2 de Agosto de 2005, a fl. 103 do livro n.º 10, com o n.º 186/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

A AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços acordam introduzir no CCT celebrado entre si, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, 27, de 22 de Julho de 2003, e 30, de 15 de Agosto de 2004, as seguintes alterações:

Cláusula 2.^a

Área geográfica

A área de aplicação da presente convenção é definida pelos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto o concelho de Ourém) e Setúbal.

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a € 24,97 por mês.

Cláusula 33.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em con-

tacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de € 19 por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2 —

3 —

Cláusula 34.^a

Diuturnidades — Prémio de antiguidade

1 —

a)

b) O prémio previsto na alínea anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

(Em euros)	
Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor da diuturnidade (prémio de antiguidade)
1.º escalão (completados 3 anos)	9,55
2.º escalão (completados 8 anos)	19,10
3.º escalão (completados 13 anos)	28,45

Cláusula 35.^a

Alimentação

1 —

2 — O subsídio referido no número anterior, ou o respectivo contravalor em senhas de refeição, não será inferior aos seguintes montantes:

a) € 48,93, nos estabelecimentos em que não se confeccionem refeições, nomeadamente nos designados como residenciais;

b) € 54,38, nos restantes estabelecimentos.

Cláusula 36.^a

Valor pecuniário da alimentação em espécie

Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

(Em euros)	
Refeições	Valor convencional
Refeições completas/mês	16,42
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	0,53
Ceia simples	0,76
Almoço, jantar ou ceia completa	2,18

Cláusula 52.^a

Disposição transitória — Tabelas salariais

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos desde o dia 1 de Janeiro e vigorarão até 31 de Dezembro de 2005.

ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais, notas às tabelas e níveis de remuneração

A.1) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas, quando não haja lugar ao pagamento de diuturnidades

(Valores em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV	1 012	1 003,50	903	896
XIV	953,50	941	842,50	837,50
XIII	783	775	707	702
XII	716,50	707	650,50	647,50
XI	685,50	672,50	619	615
X	647,50	636,50	587	584
IX	584	573	527,50	521,50
VIII	515,50	508	466	461
VII	485,50	475,50	435,50	428
VI	439,50	432	399,50	392
V	380	380	379	379
IV	369,50	364,50	334,50	330,50
III	365,50	355	315	312
II	321,50	315	304	304
I	305	304	304	303

A.2) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas no sistema de diuturnidades

(Valores em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV	982	971	874,50	868
XIV	923,50	912,50	818	813
XIII	759,50	749	685,50	681,50
XII	693	685,50	629	627
XI	662	652	598,50	595,50
X	627	616	567,50	566,50
IX	566,50	554,50	510	505
VIII	500	491,50	452,50	446,50
VII	471	461	422	416
VI	425	419	386	381
V	381	380	380	379
IV	359,50	352	324,50	321,50
III	353	345	306	304
II	311	306	304	304
I	305	304	304	303

C) Níveis de remuneração

Nível XV:

Director de hotel.

Nível XIV:

Analista de informática.
Assistente de direcção.
Chefe de cozinha.
Director de alojamento.
Director artístico.
Director comercial.
Director de golfe.
Director de produção.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.
Director de banquetes.
Subdirector de hotel.

Nível XIII:

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.
Chefe de manutenção de golfe.
Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos.
Pasteleiro, chefe ou mestre.
Chefe de pessoal.
Chefe de recepção.
Contabilista.
Director de restaurante.
Encarregado geral (só construção civil).
Programador de informática.
Secretário de golfe.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.
Técnico industrial.

Nível XII:

Assistente operacional.
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
Chefe de bar.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de mesa.
Chefe de movimento (transporte).
Chefe de portaria.
Chefe de secção (administrativos).
Chefe de secção de controlo.
Chefe de *snack*.
Chefia (químicos).
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador projectista.
Desenhador publicitário e de artes gráficas.
Electricista-encarregado.
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Encarregado geral de garagens.
Encarregado fiscal.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de obras.
Fogoeiro encarregado.
Guarda-livros.
Medidor orçamentista-coordenador.
Programador mecanográfico.
Subchefe de recepção.
Tesoureiro.

Nível XI:

Escanção.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Governante geral de andares.
Operador de computador.
Pasteleiro de 1.^a
Secretário de direcção/administração.
Subchefe de mesa.
Subchefe de portaria.

Nível X:

Cabeleireiro completo.
Cabeleireiro de homens.
Caixa.
Capataz de campo.
Capataz de rega.

Chefe de balcão.
 Chefe de equipa metalúrgico.
 Desenhador com mais de seis anos.
 Electricista-chefe de equipa.
 Encarregado de pessoal de garagem.
 Encarregado de telefones.
 Encarregado termal.
 Enfermeiro.
 Escriturário de 1.^a
 Especialista (químicos).
 Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
 Fogueiro de 1.^a
 Impressor de litografia (oficial).
 Medidor orçamentista com mais de seis anos.
 Monitor de animação e desportos.
 Operador mecanográfico.

Nível IX:

Ajudante de guarda-livros.
 Amassador.
 Apontador.
 Arrais.
Barman de 1.^a
 Bate-chapa de 1.^a
 Caixeiro de 1.^a
 Canalizador de 1.^a
 Carpinteiro de limpos de 1.^a
 Chefe de cafeteria.
 Chefe de *self-service*.
 Cobrador.
 Controlador.
 Controlador de *room service*.
 Cortador de 1.^a
 Cozinheiro de 2.^a
 Desenhador entre três e seis anos.
 Electricista oficial.
 Empregado de balcão de 1.^a
 Empregado de consultório (só termos).
 Empregado de inalações (só termos).
 Empregado de mesa de 1.^a
 Empregado de secção de fisioterapia (só termos).
 Empregado de *snack* de 1.^a
 Entalhador.
 Escriturário de 2.^a
 Especializado (químicos).
 Estagiário de operador de computador.
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
 Estofador de 1.^a
 Estucador de 1.^a
 Expedidor de garagens.
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 2.^a
 Forneiro.
 Governante de andares.
 Governante de rouparia/lavandaria.
 Impressor de litografia estagiário.
 Marceneiro de 1.^a
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna.
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mecânico de frio e ou ar condicionado de 1.^a
 Mecânico de madeiras de 1.^a
 Medidor orçamentista entre três a seis anos.
 Mestre (marítimo).
 Motorista.
 Motorista (marítimo).
 Oficial de cabeleireiro.
 Ladrilhador de 1.^a

Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de registo de dados.
 Operador de telex.
 Pasteleiro de 2.^a
 Pedreiro de 1.^a
 Pintor de 1.^a
 Pintor metalúrgico de 1.^a
 Polidor de mármore de 1.^a
 Polidor de móveis de 1.^a
 Porteiro de 1.^a
 Promotor de vendas.
 Radiotécnico.
 Recepcionista de garagens.
 Recepcionista de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Telefonista de 1.^a

Nível VIII:

Amassador aspirante.
 Arquivista técnico.
 Assador/grelhador.
 Auxiliar de enfermagem.
 Banheiro/nadador-salvador.
Barman de 2.^a
 Bate-chapa de 2.^a
 Cafeteiro.
 Caixa de balcão (só comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Calista.
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de limpos de 2.^a
 Carpinteiro de toscos.
 Cavista.
 Chefe de *caddies*.
 Chefe de copa.
 Conferente.
 Controlador-caixa.
 Cortador de 2.^a
 Cozinheiro de 3.^a
 Desenhador com menos de três anos.
 Despenseiro.
 Electricista pré-oficial.
 Empregado de andares/quartos.
 Empregado de armazém.
 Empregado de balcão de 2.^a
 Empregado de compras (só metalúrgicos).
 Empregado de mesa de 2.^a
 Encarregado de limpeza.
 Empregado de *snack* de 2.^a
 Encarregado de vigilantes.
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
 Escriturário de 3.^a
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.
 Estagiário de operador mecanográfico.
 Estagiário de operador de registo de dados.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estucador de 2.^a
 Florista.
 Fogueiro de 3.^a
 Forneiro-aspirante.
 Jardineiro-encarregado.
 Ladrilhador de 2.^a
 Manipulador (ajudante de padaria).
 Maquinista de força motriz.

Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Massagista de estética.
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de frio e ou ar condicionado de 2.^a
 Mecânico de madeiras de 2.^a
 Medidor orçamentista até três anos.
 Oficial de barbeiro.
 Operador chefe de zona.
 Operador de máquinas auxiliares.
 Operador de som e luzes (*disc jockey*).
 Operário polivalente.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pintor metalúrgico de 2.^a
 Polidor de mármore de 2.^a
 Polidor de móveis de 2.^a
 Porteiro de 2.^a
 Promotor de vendas estagiário.
 Recepcionista de 2.^a
 Semi-especializado (químicos).
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Telefonista de 2.^a
 Tratador/conservador de piscinas.
 Trintanário com mais de três anos.

Nível VII:

Ajudante de cabeleireiro.
 Ajudante de despenseiro/cavista.
 Ajudante de motorista.
 Bagageiro com mais de três anos.
 Banheiro de termas.
 Bilheteiro.
Buvette (só termas).
 Caixeiro de 3.^a
 Desenhador praticante do 2.^o ano.
 Duchista (só termas).
 Electricista-ajudante.
 Empregado de gelados.
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*.
 Guarda florestal.
 Indiferenciado de serviço técnicos.
 Jardineiro.
 Lavador-garagista.
 Lubrificador.
 Marcador de jogos.
 Meio-oficial de barbeiro.
 Oficial de rega.
 Operador heliográfico do 2.^o ano.
 Operador de máquinas de golfe.
 Praticante de cabeleireiro.
 Promotor de vendas aprendiz.
 Servente de cargas e descargas.
 Tratador de cavalos.
 Vigia de bordo.
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).

Nível VI:

Abastecedor de carburante.
 Ajudante de balcão.
 Ajudante de *snack*.
 Ascensorista.

Bagageiro até três anos.
Caddie com 18 anos ou mais.
 Caixeiro-ajudante.
 Chegador do 3.^o ano.
 Dactilógrafo do 2.^o ano.
 Costureira.
 Desenhador praticante do 1.^o ano.
 Copeiro.
 Empregado de balneários.
 Cafeteiro-ajudante.
 Empregado de limpeza.
 Empregado de refeitório.
 Engomador.
 Engraxador.
 Escriturário estagiário do 2.^o ano.
 Lavador.
 Manicura.
 Operador heliográfico do 1.^o ano.
 Peão.
 Pedicura.
 Porteiro de serviço.
 Praticante de hotelaria com mais de dois anos.
 Roupeiro.
 Trintanário até três anos.
 Vigilante.

Nível V:

Caixeiro praticante.
 Dactilógrafo do 1.^o ano.
 Escriturário estagiário do 1.^o ano.
 Guarda de garagem.
 Guarda de lavabos.
 Guarda de vestiários.
 Mandarete com mais de 18 anos.
 Moço de terra.

Nível IV:

Ajudante de todas as secções.
 Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos do 2.^o ano.
 Copeiro-ajudante.
 Praticante de armazém.
 Praticante de hotelaria até dois anos.
 Praticante de metalúrgicos de todas as especialidades.

Nível III:

Chegador do 2.^o ano.

Nível II:

Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos do 1.^o ano.
 Chegador do 1.^o ano.
 Praticante de banheiro nadador-salvador.

Nível 1:

Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos.
 Aprendiz de profissões não hoteleiras.
 Mandarete com menos de 18 anos.
Caddie com menos de 18 anos.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.^o, conjugado com os artigos 552.^o e 553.^o, do Código do Trabalho, serão potencialmente abran-

gidos pela presente convenção colectiva de trabalho 156 empresas e 13 046 trabalhadores.

Lisboa, 11 de Julho de 2005.

Pela Associação dos Hotéis de Portugal:

José Carlos Ferreira Proença, mandatário.
Manuel Nunes Guedes de Andrade Correia Botelho, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINCES/UGT.

Luís Manuel Belmonte Azinheiro, membro do secretariado.

Depositado em 29 de Junho de 2005, a fl. 103 do livro n.º 10, com o n.º 180/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

SECÇÃO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no âmbito da actividade de transportes aéreos e obriga, por um lado, a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., adiante designada simplesmente como SATA Internacional ou como empresa, e, por outro, os pilotos ao seu serviço representados pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, adiante designado simplesmente como SPAC ou como Sindicato.

2 — Este AE aplica-se aos pilotos referidos no número anterior quando se encontrem em serviço em Portugal ou no estrangeiro.

Cláusula 2.^a

Início da vigência e produção de efeitos

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a publicação no *JORAC*, sem prejuízo do disposto no n.º 2, e substituirá toda a regulamentação aplicada às partes que com ele esteja em contradição.

2 — As tabelas salariais anexas ao AR vigorarão entre as datas a seguir indicadas:

Tabela salarial I — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005;

Tabela salarial II — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006;

Tabela salarial III — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Salvo acordo entre as partes, a denúncia de clausulado de expressão pecuniária não poderá ocorrer antes de 30 de Novembro de 2007, para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2008.

SECÇÃO II

Anexos

Cláusula 4.^a

Anexos

1 — Os anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE:

Anexo I, «Admissões, acessos, categorias e funções», adiante designado por AAACF;

Anexo II, «Utilização e prestação de trabalho», adiante designado por AUPT;

Anexo III, «Retribuição», adiante designado por AR.

2 — Os regimes de admissão e antiguidade, das carreiras, categorias profissionais e funções dos pilotos, designadamente a sua caracterização, são os constantes do AAACF.

3 — As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções serão estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo constar do manual de operações de voo (MOV).

4 — As condições de utilização e prestação de trabalho, bem como a regulamentação dos tempos de trabalho e de repouso, estes sem prejuízo dos limites imperativos fixados na legislação em cada momento aplicável, constam do AUPT.

5 — A SATA poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

CAPÍTULO II

Admissão. Condições gerais e especiais

SECÇÃO I

Admissão. Condições gerais e especiais

Cláusula 5.^a

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1 — O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao piloto.

2 — O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste AE:

Identidade das partes;
Data do início do contrato;
Data de celebração do contrato;
Local de trabalho;
Categoria do piloto e caracterização sumária do seu conteúdo;
Remuneração de base mensal e outras condições retributivas;
Obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, caso a ela haja lugar;
Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Cláusula 6.^a

Celebração de contratos individuais a termo

1 — O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao piloto.

2 — Só podem ser celebrados contratos a termo nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de piloto que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — Para além das indicações referidas no n.º 2 da cláusula anterior, o contrato a termo conterá ainda o prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo.

4 — O presente AE aplica-se integralmente aos pilotos contratados a termo, sem prejuízo dos regimes imperativos previstos na lei que disponham diferentemente.

Cláusula 7.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — A SATA Internacional poderá acordar com os pilotos do seu quadro permanente a prestação por estes de trabalho a tempo parcial.

2 — O acordo de prestação de trabalho a tempo parcial será reduzido a escrito e fixará, nomeadamente, a sua duração, as condições retributivas aplicáveis, bem como as reduções proporcionais dos limites anuais, semestrais, mensais e semanais estabelecidos neste AE.

3 — Os limites diários de tempos de trabalho e de voo não poderão ser, em caso algum, aumentados.

4 — O acordo referido no n.º 2 só poderá ser alterado por novo acordo entre a SATA Internacional e o piloto.

Cláusula 8.^a

Pilotos estrangeiros

Os pilotos estrangeiros da empresa com igual categoria e exercendo as mesmas funções não poderão ser beneficiados ou prejudicados em relação aos pilotos portugueses; exceptuam-se as situações dos pilotos contratados a termo.

SECÇÃO II

Contrato individual de trabalho

Cláusula 9.^a

Actividade dos pilotos

O piloto deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

Cláusula 10.^a

Transferência de funções

Qualquer piloto, por interesse da empresa e após concordância por escrito dele, poderá ser transferido, com carácter temporário ou definitivo, para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.

Cláusula 11.^a

Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação técnica é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Co-piloto.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Tratar e respeitar o piloto como seu colaborador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- c) Assegurar ao piloto boas condições de segurança, higiene e saúde, de acordo com a lei;
- d) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- e) Distribuir aos pilotos os manuais, devidamente actualizados, necessários ao cabal desempenho de cada uma das suas funções;
- f) Planear o trabalho dos pilotos, no estrito cumprimento das regras constantes do presente AE;
- g) Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo de pessoas em serviço de inspecção, quando tal seja do seu conhecimento;
- h) Suportar os encargos com todo o material necessário ao desempenho das funções dos pilotos, nomeadamente auscultadores, pastas de bordo e fardamento;

- i) Facultar a consulta e cópia, pelos pilotos que o solicitam, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares, enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;
- j) Colaborar no controlo da validade das licenças de voo, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos pilotos, desde que estes lhe forneçam os elementos;
- k) Suportar os encargos com a documentação referida na alínea anterior;
- l) Passar aos pilotos que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho, e ainda após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;
- m) Efectuar, a suas expensas, as verificações de proficiência dos seus pilotos, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;
- n) Suportar os custos com o estacionamento das viaturas utilizadas pelos pilotos quando estes tenham de se deslocar ao aeroporto ao serviço da empresa, cabendo a esta a escolha do parque de estacionamento;
- o) Pagar ao pilotos as ajudas de custo devidas em função do serviço de voo ou rotação a efectuar, sendo que os acertos deverão ser feitos no prazo de 10 dias.

Cláusula 13.^a

Deveres dos pilotos

São deveres dos pilotos:

- a) Executar os serviços que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais;
- b) Guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- f) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência, com vista à protecção de vidas e bens que a empresa lhes confie;
- g) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa;
- h) Adoptar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa e exercer, nos limites do estatuto do comandante, a autoridade sobre a tripulação da aeronave, com vista a manter a ordem e a disciplina a bordo;
- i) Dedicar toda a actividade de piloto profissional à empresa, abstendo-se de a exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, salvo com acordo daquela, e abstendo-se igualmente de exercer actividades incompatíveis com o disposto na alínea j) desta cláusula;

- j) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais competentes;
- k) Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa;
- l) Dispor de telefone e informar a SATA Internacional do respectivo número, bem como manter a sua morada actualizada junto do departamento de pessoal da empresa.

Cláusula 14.^a

Garantias dos pilotos

1 — De acordo com o disposto na lei, é proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o piloto exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o piloto para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos pilotos, salvo nos casos expressamente previstos na lei e no presente AE e respectivos anexos;
- d) Baixar a categoria do piloto, salvo se aceite por este e no cumprimento do disposto na lei;
- e) Transferir a base ou local de trabalho do piloto em contravenção com o que sobre essa matéria esteja em vigor;
- f) Despedir e readmitir o piloto, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Discriminar um piloto em função da sua filiação sindical ou pelo exercício, nos termos da lei, da actividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte do piloto, com as consequências previstas neste AE e na lei.

SECÇÃO II

Formação. Licenças

Cláusula 15.^a

Formação

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, a SATA Internacional deve proporcionar aos pilotos acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — São objectivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos pilotos, enquanto instrumento para a competitividade da empresa e para a valorização e actuação profissional;
- b) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa

ser exercido, independentemente da situação laboral do piloto;

- c) Assegurar o direito à informação e consulta pelos pilotos e seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- d) Promover a reabilitação profissional de pilotos com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho.

3 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à SATA Internacional:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos pilotos, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação profissional na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus pilotos;
- c) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada piloto, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do piloto;
- d) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos pilotos, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;
- e) Ministrar a instrução teórica de voo e de simulador necessária à qualificação e actualização dos pilotos;
- f) Entregar documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o piloto frequente por determinação da empresa.

4 — É dever do piloto manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspecções.

5 — Ao piloto deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua referida no n.º 3 supra, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada, sendo que, a partir de 2006, tal número mínimo deverá ser de trinta e cinco horas.

6 — As horas de formação certificada referidas no número anterior que não forem organizadas sob a responsabilidade da SATA Internacional por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

7 — Para usufruir do crédito, o piloto deve informar a empresa nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 13.^a do AUPT e apresentar comprovativo da frequência da formação, a qual deve ter correspondência com a actividade de piloto.

Cláusula 16.^a

Licenças

1 — Os pilotos não podem executar serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas emitidas

pela autoridade aeronáutica competente e de toda a documentação relativa a esses serviços que legalmente for exigida.

2 — Os pilotos manterão actualizadas as licenças previstas no número anterior, bem como as qualificações e demais documentação pessoal necessária ao normal desempenho das suas funções.

SECÇÃO III

Quotas sindicais. Quadros de pessoal

Cláusula 17.^a

Desconto das quotas sindicais

De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada piloto, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao SPAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 18.^a

Quadros de pessoal

1 — A empresa remeterá ao SPAC, no decorrer do mês de Novembro de cada ano, a relação nominal dos seus pilotos, contendo os seguintes elementos individuais:

Nome;
Número de trabalhador;
Categoria profissional;
Datas de admissão;
Retribuição mensal.

2 — Para além do mapa referido no n.º 1, a empresa enviará ao SPAC uma lista de antiguidade dos pilotos, ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento.

3 — A empresa obriga-se a manter actualizados os mapas a que se alude nos números anteriores, remetendo-os ao SPAC, no decorrer do mês de Junho de cada ano (salvo se não tiver havido qualquer alteração ao último mapa remetido) ou quando lhe seja solicitado fundamentadamente pelo SPAC.

Cláusula 19.^a

Efectivos e quadros de pessoal

O número de pilotos ao serviço da empresa será o adequado para a actividade da mesma, cumprindo as respectivas obrigações.

CAPÍTULO IV

Interrupção do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 20.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se em regra ao trabalho

prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o piloto tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o piloto o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — O piloto admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6 — Salvo acordo das partes, o gozo das férias nos contratos referidos no número anterior tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o piloto tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

8 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o piloto tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 21.^a

Duração e marcação do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada, no caso de o piloto não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- Três dias de férias, até ao máximo de uma falta;
- Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas;
- Um dia de férias, até ao máximo de três faltas.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao piloto.

4 — A marcação das férias deve ser feita por comum acordo, tendo de ser gozadas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro do ano em que se vencem.

5 — Na falta de acordo, caberá à SATA Internacional elaborar o respectivo mapa de férias, nos termos legais. Neste caso, o período de férias terá de ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 22.^a

Compensação por trabalho prestado em feriados

A SATA Internacional concederá aos pilotos, a título de compensação pelo trabalho prestado em feriados, um período anual de cinco dias consecutivos livres de serviço, a marcar e gozar no ano a que dizem respeito fora dos primeiros sete dias do mês de Janeiro, da semana da Páscoa e seguinte, do período compreendido entre 15 de Junho e 15 de Setembro e dos sete dias anteriores ao Natal.

Cláusula 23.^a

Processamento e marcação de férias

1 — A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os pilotos, os diversos meses do ano serão valorados como se segue:

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Janeiro	5/dia	3/dia
Fevereiro	2/dia	4/dia
Março	7/dia	9/dia
Abril	11/dia	12/dia
Maio	13/dia	14/dia
Junho	17/dia	18/dia
Julho	20/dia	22/dia
Agosto	24/dia	23/dia
Setembro	21/dia	19/dia
Outubro	16/dia	10/dia
Novembro	8/dia	6/dia
Dezembro	1/dia	15/dia

2 — Para efeitos de marcação de férias nos anos seguintes, os pilotos são ordenados por ordem decrescente de pontuação obtida, de acordo com o gozo de férias nos anos anteriores.

3 — Em igualdade de pontuação, a posição relativa dos pilotos é definida por ordem de escalonamento na categoria.

4 — Todos os pilotos que tenham filhos entre os 6 e os 16 anos têm prioridade em solicitar 10 dias úteis de férias consecutivos nos períodos oficiais de férias escolares.

5 — A partir do programa de exploração para o ano seguinte, calculam-se as dotações de pilotos de férias para cada mês.

6 — Os pilotos que ingressarem na SATA Internacional adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do piloto que tiver pontuação mais alta.

7 — Sem prejuízo do n.º 8 desta cláusula, aos tripulantes pertencentes ao mesmo agregado familiar, tal como definido na cláusula 2.^a do AUP, será facultado o gozo simultâneo de férias, nos termos do mesmo número.

8 — Aos tripulantes constituindo agregado familiar será atribuída a posição relativa correspondente ao cônjuge com maior pontuação.

9 — Os pilotos que passarem de um equipamento para outro ou que sejam promovidos a comando manterão a pontuação adquirida e serão colocados na nova escala de pessoal de acordo com essa pontuação.

10 — Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, a pontuação utilizada para o ano seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação ou àquele período ou ao período de férias efectivamente gozado. Exceptuam-se as situações que decorrerem de alterações por motivos de serviço, cuja pontuação deverá ser a do período de férias efectivamente gozado.

11 — Uma vez afixado o plano de férias, os pilotos deverão, no prazo de um mês, apresentar as alterações que pretendam.

12 — Na 2.^a quinzena de Junho, nos meses de Julho e Agosto e na 1.^a quinzena de Setembro, a empresa não fica obrigada a aceitar a marcação de férias para mais do equivalente a uma tripulação e meia por frota em simultâneo.

Cláusula 24.^a

Alteração ou interrupção de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o piloto na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à SATA Internacional, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

5 — O piloto poderá solicitar à empresa a alteração do período de férias marcado ou a interrupção do período de férias iniciado, invocando, para tal, um interesse fundamentado.

6 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a SATA Internacional poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 25.^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 piloto, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o piloto terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o piloto tem direito às férias nos termos previstos na cláusula 20.^a, n.º 2.

Cláusula 26.^a

Doença no período de férias

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

2 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o piloto gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.

3 — A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empresa.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a SATA Internacional designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

No caso de a SATA Internacional obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o piloto receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 28.^a

Enumeração de feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;

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

2 — São ainda considerados feriados os seguintes dias:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade da base do piloto;
- c) O feriado regional, caso coincida com a base do piloto.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 29.^a

Noção de falta

Falta é a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a actividade profissional dos pilotos.

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o piloto — até cinco dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do piloto ou do seu cônjuge — até dois dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do piloto — até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao piloto, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais;

- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As autorizadas ou aprovadas pela SATA Internacional;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.

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

Cláusula 31.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Salvo caso de força maior, todas as faltas deverão ser participadas logo que possível e até ao próprio dia, com excepção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando o piloto se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo.

3 — A empresa pode, nos 15 dias seguintes ao da comunicação referida no n.º 1, exigir ao piloto prova dos factos invocados para a justificação.

4 — A não comunicação nos termos dos n.ºs 1 e 2, ou a não apresentação de prova quando exigida, pode tornar as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do piloto, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 30.^a, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) As dadas por motivo de doença;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o piloto tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, excepto se da autorização constar menção expressa do contrário.

3 — No caso previsto na alínea i) do n.º 1 da cláusula 30.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o piloto faltar dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 33.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do piloto.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o piloto expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

SECÇÃO IV

Protecção na maternidade e paternidade

Cláusula 34.^a

Protecção na gravidez

1 — Sem prejuízo do estabelecido na regulamentação médica aeronáutica, e havendo indicação médica que lhe imponha a suspensão de voo, a piloto em estado de gravidez clinicamente comprovada será retirada das escalas e manter-se-á na situação de baixa clínica enquanto durar aquela indicação médica.

2 — Caso a piloto não seja colocada em situação de baixa clínica e seja possível à empresa ocupar a piloto grávida em terra em funções compatíveis com a sua categoria profissional, estas ser-lhe-ão atribuídas por mútuo acordo reduzido a escrito, mantendo apenas o direito à remuneração base mensal (RBM).

3 — Depois de esgotados os mecanismos previstos nos números anteriores, a piloto será retirada das escalas e manterá apenas o direito à RBM durante um período de dois meses e meio.

Cláusula 35.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados por lei.

2 — Nas situações de risco clínico para o piloto do sexo feminino ou para o nascituro, impeditivo do exercício das suas funções, a piloto gozará do direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número anterior.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — Em caso de aborto, o piloto do sexo feminino tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença de maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 36.^a

Faltas e licenças por paternidade

1 — O piloto pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O piloto pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

SECÇÃO V

Protecção em zonas epidémicas, risco de guerra, pirataria ou sabotagem

Cláusula 37.^a

Risco de zonas epidémicas

1 — Zonas epidémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2 — A empresa não poderá obrigar nenhum piloto a realizar serviços de voo com escalamento de tais zonas, salvo em situações de emergência ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3 — Considera-se doença profissional aquela que for contraída pelo piloto em resultado das epidemias nas zonas identificadas no n.º 1 e desde que, como tal, seja aceite pela entidade competente.

Cláusula 38.^a

Risco de guerra

1 — Os pilotos, antes do início de viagem, terão de ser informados de que o avião sobrevoará zonas geográficas ou aterrará em aeroportos de países em estado de guerra civil ou internacional, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, pertencerá ao comandante a decisão a tomar com respeito ao destino ou rota a seguir.

3 — Para efeitos desta cláusula e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular e marítima do país em estado de guerra.

Cláusula 39.^a

Protecção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem

1 — Qualquer piloto que em serviço seja vítima de acto de guerra, pirataria ou de sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição durante o seu eventual sequestro ou detenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respectivas despesas.

2 — Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou acção armada, nenhum piloto poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência declarada pela entidade competente.

3 — Nas situações previstas no n.º 1, a SATA Internacional compromete-se a prestar apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do piloto, designadamente assegurando-lhe a percepção da retribuição.

SECÇÃO VI

Perda de licença e de capacidade técnica. Incapacidade temporária e definitiva

Cláusula 40.^a

Retirada do serviço de voo

1 — O piloto que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por motivos imputáveis à empresa, terá direito à retribuição auferida pelos pilotos da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2 — O piloto, com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

3 — No caso de retirada temporária nos termos do número anterior, a oportunidade de regresso do piloto ao serviço de voo terá lugar na primeira vaga aberta após a manifestação do desejo de regresso, sempre com respeito pelo seu escalonamento na lista de antiguidades.

4 — O piloto retirar-se-á ainda do serviço de voo ao atingir os 60 anos de idade, devendo requerer, no prazo máximo de 60 dias a contar dessa data, a passagem à situação de reforma.

5 — Enquanto não for concedida a reforma pela entidade legalmente responsável pelo respectivo paga-

mento, a empresa adiantará o valor estimado da pensão de reforma até oito meses, obrigando-se o piloto a reembolsar de imediato a SATA Internacional da importância adiantada logo que lhe seja efectuado o pagamento por aquela entidade.

Cláusula 41.^a

Perda de capacidade técnica

1 — O piloto que perder a capacidade técnica para o exercício da sua função, sem no entanto perder a sua capacidade e requisitos para o exercício de qualquer outra função de voo, poderá optar por exercer uma dessas funções, com as seguintes condições:

- a) Vencimento base correspondente às funções desempenhadas;
- b) Vencimento de senioridade vencido;
- c) Vencimento de exercício vencido;
- d) Antiguidade de serviço, se se mantiver na mesma profissão.

2 — Na situação prevista no número anterior e em alternativa à opção pelo exercício de outras funções em voo, o piloto poderá optar pelo exercício de qualquer outra função em terra, desde que esta exista, auferindo a retribuição correspondente à mesma e mantendo o vencimento de senioridade vencido.

Cláusula 42.^a

Incapacidade temporária

Ao piloto em situação de incapacidade temporária, como tal definida pela entidade aeronáutica competente, e não lhe sendo possível recorrer à segurança social ou obter da mesma qualquer prestação, a empresa pagará, durante dois meses, um montante mensal correspondente ao que o piloto receberia da segurança social.

Cláusula 43.^a

Incapacidade permanente

1 — O piloto em situação de incapacidade permanente, como tal definida pela entidade aeronáutica competente, poderá optar por:

- a) Ocupação em terra, desde que esta exista;
- b) Desencadear processo de reforma por invalidez, dando disso conhecimento à empresa, mediante documento comprovativo.

2 — Se, nos termos do número anterior, o piloto optar pela colocação em terra, terá direito à retribuição correspondente à função exercida em terra, mantendo, no entanto, o vencimento de senioridade vencido.

3 — Se, nos termos do n.º 1, o piloto desencadear o processo de reforma por invalidez, a empresa pagará-lhe-á um montante equivalente ao que o piloto virá a receber, a título de pensão de reforma, enquanto o piloto se mantiver na situação de expectativa daquele deferimento, procedendo-se depois a um acerto de contas.

CAPÍTULO V

Segurança, higiene e saúde. Exames médicos

SECÇÃO I

Segurança, higiene e saúde. Exames médicos

Cláusula 44.^a

Higiene, segurança e saúde no trabalho

1 — No que respeita à higiene, segurança e saúde no trabalho, a empresa aplicará a legislação em vigor, nomeadamente assegurando directamente ou por entidade terceira, desde que legalmente autorizada, um serviço de medicina do trabalho.

2 — A empresa pode submeter os pilotos a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3 — No caso previsto no número anterior e caso a lei o permita, não serão repetidos os exames médicos a que os pilotos já tenham sido submetidos no âmbito da junta médica regional, desde que o piloto dê o seu consentimento à SATA Internacional, por escrito, para o acesso àqueles e desde que a entidade responsável pela segurança, higiene e saúde no local de trabalho os considere suficientes e actualizados.

Cláusula 45.^a

Exames médicos

1 — Os pilotos têm o dever de submeter-se aos exames médicos, efectuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à revalidação das suas licenças de voo.

2 — Para efeitos da revalidação das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na alínea j) da cláusula 12.^a, a empresa assegurará as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3 — O piloto poderá, porém, optar por serviços médicos diferentes dos escolhidos pela empresa, desde que também incluídos no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

4 — Sempre que o piloto opte por realizar os exames médicos em centro médico diferente do indicado pela empresa, o mesmo suportará as despesas de deslocação, bem como os encargos dos exames médicos no montante correspondente ao remanescente do preço praticado nos centros médicos indicados pela SATA Internacional.

5 — No caso previsto no n.º 3, o piloto deverá informar a empresa de qual a junta médica regional que pretende utilizar, até três meses antes da data de caducidade do seu certificado médico; caso não exerça essa opção naquele prazo, a empresa marcará a inspecção na junta médica regional que entender mais conveniente.

Cláusula 46.^a

Tempo de exames, avaliações e cursos

O tempo gasto pelo piloto nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações

e nos cursos organizados pela empresa, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Protecção em caso de doença ou acidente

A SATA Internacional tomará a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar, em caso de doença ou acidente ocorridos quando o piloto se encontre ao serviço desta fora da base, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

Cláusula 48.^a

Segurança social

A empresa e os pilotos contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos na lei.

CAPÍTULO VI

Relação entre as partes outorgantes

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 49.^a

Comissão paritária

1 — Para interpretar e integrar as disposições deste AE é instituída uma comissão paritária.

2 — A comissão paritária é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de 15 dias a contar da data da assinatura deste AE.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas no *JORAC* e terão a mesma força vinculativa que o próprio AE.

5 — A todo o tempo, qualquer das partes pode substituir qualquer dos seus representantes, devendo comunicar essa substituição, por escrito, à outra parte.

SECÇÃO II

Disposições finais

Cláusula 50.^a

Seguro de valores a cargo

A empresa assumirá o risco de roubo, furto, perda ou destruição dos fundos de maneiio postos à guarda dos pilotos para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes dos serviços de voo, que não seja resultante de culpa ou negligência dos mesmos, podendo transferir esse risco para uma companhia de seguros.

ANEXO I

Admissões, acessos, categorias e funções (AAACF)

Cláusula 1.^a

Categorias e funções

As categorias e funções dos pilotos são as constantes, respectivamente, das partes I e II ao presente anexo.

Cláusula 2.^a

Definições

1 — O acesso dos pilotos processa-se através de promoção a comando e da progressão técnica ou transição, nos termos das alíneas seguintes:

- a) «Promoção» — passagem de uma categoria à imediatamente superior dentro da profissão de piloto, ou seja, de oficial piloto a comandante;
- b) «Progressão técnica» — passagem de um equipamento de voo a outro de classificação superior;
- c) «Transição» — passagem de um equipamento de voo para outro de classificação igual ou, com o acordo do piloto, para outro de classe inferior.

2 — «Avaliação para promoção» — verificação, por comissão de avaliação, dos requisitos necessários à definição da aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de comandante, para efeitos de promoção.

3 — «Avaliação contínua» — informação escrita, enviada pelo chefe de frota aos oficiais pilotos, no início de cada ano, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior, com base nas informações prestadas, respectivamente, pelos comandantes e pelos verificadores.

4 — «Restrição» — perda temporária ou definitiva de qualidades físicas ou psíquicas, comprovada por relatório de junta médica regional ou central.

5 — «Limitação» — perda temporária ou definitiva de qualidades técnicas, resultantes da falta de treino ou conhecimento técnico, comprovada por duas verificações consecutivas, efectuadas por verificadores diferentes.

6 — «Reconversão técnica» — passagem de um equipamento de voo de um determinado grupo para um de grupo inferior (movimento descendente), quando derivada das necessidades operacionais da empresa.

7 — «Largada conjunta» — data da primeira largada individual em linha de um piloto proveniente de um curso de qualificação e que é extensível aos pilotos do mesmo curso.

8 — «Período mínimo obrigatório (PMO)» — período de tempo que antecede um acesso, contado a partir da data de início do curso de qualificação, durante o qual o piloto terá de permanecer nesse equipamento.

9 — «Equipamento» — conjunto de aviões da mesma frota.

10 — «Curso de qualificação» — curso técnico, constituído por uma parte teórica e por uma parte prática, que se destina à obtenção por parte do piloto da licença necessária para poder operar determinado tipo de equipamento.

Cláusula 3.^a

Antiguidade dos pilotos

1 — A antiguidade dos pilotos é considerada sob os seguintes aspectos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2 — A antiguidade de companhia é considerada a partir do início de execução do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade de serviço, mesmo dos pilotos que já fossem trabalhadores da empresa, é contada a partir da data de largada conjunta proveniente do respectivo curso geral de admissão promovido pela empresa. Porém, nos casos de a admissão se processar decorridos mais de seis meses sobre a data do fim do curso de qualificação promovido pela empresa, a antiguidade de serviço é contada a partir da data de início do contrato de trabalho.

4 — Considera-se que farão parte do mesmo curso de admissão os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 60 dias contados a partir do início da instrução dada à primeira turma.

5 — Aos pilotos cujo processo de admissão não envolva cursos de qualificação tipo no equipamento será fixada uma data específica de largada conjunta, para efeitos de contagem de antiguidade de serviço.

Cláusula 4.^a

Escalonamento na categoria

1 — A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é feita com base na antiguidade de serviço.

2 — Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida em função da idade, por ordem decrescente, do mais velho para o mais novo.

3 — Sempre que um elemento de um mesmo curso se tenha atrasado, por qualquer motivo, no acesso à categoria de comandante, será escalonado em último lugar relativamente aos pilotos com a mesma antiguidade de serviço que já tenham o referido acesso; no caso de haver diversos elementos atrasados, respeitar-se-ão, quanto a estes, as normas gerais de escalonamento.

4 — No caso de um piloto se ter atrasado na promoção à categoria de comandante por razões que lhe sejam imputáveis, a sua antiguidade para efeitos de progressão técnica é aferida pela dos elementos com que teve acesso à categoria, ordenados entre si de acordo com as normas gerais de escalonamento.

Cláusula 5.^a

Admissões

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 6.^a, a admissão dos pilotos faz-se para a categoria de oficial piloto, de entre os candidatos apurados nos exames de selecção definidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela entidade aeronáutica competente.

2 — Os oficiais pilotos, aquando da sua admissão na empresa, são qualificados no equipamento de voo do grupo L.

3 — As condições de cada processo de admissão serão sempre fixadas e divulgadas antes do seu início, devendo ser entregue uma cópia das mesmas a todos os candidatos, na altura da inscrição.

Cláusula 6.^a

Preenchimento de vagas do quadro de comandantes

1 — As vagas de comandantes serão preenchidas por oficiais pilotos que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha.

2 — Caso os oficiais pilotos da SATA Internacional não reúnam as condições para submissão a processo de avaliação ou não tenham obtido aproveitamento no curso de comando e no estágio em linha, as vagas de comandante poderão ser preenchidas pela admissão de pilotos já qualificados na função de comando, desde que cumpram, cumulativamente, os requisitos específicos para cada grupo, a saber:

Grupo I:

- a) Possuam experiência mínima de voo igual ou superior a cinco mil horas, das quais três mil em aviões multimotores a jacto de peso máximo à descolagem superior a 20 000 kg;
- b) Possuam experiência mínima de voo, em funções de comando, igual ou superior a mil horas em aviões multimotores a jacto de peso máximo à descolagem superior a 20 000 kg;

Grupo II:

- a) Possuam experiência mínima de voo igual ou superior a seis mil horas, das quais três mil em aviões multimotores a jacto de peso máximo à descolagem superior a 20 000 kg;
- b) Possuam experiência mínima de voo, em funções de comando, igual ou superior a duas mil horas em aviões multimotores a jacto de peso máximo à descolagem superior a 20 000 kg ou mil horas em funções de comando de aviões multimotores a jacto *wide body*.

3 — Os pilotos admitidos nos termos do n.º 2 serão colocados na lista de antiguidade na posição imediatamente seguinte à do último piloto já admitido pela empresa e apenas terão direito à progressão técnica na altura em que essa posição o permitir.

Cláusula 7.^a

Compensação de encargos com a formação profissional

1 — Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional, os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à mesma, uma vez admitidos, quando esta tiver nisso interesse efectivo, a sua actividade profissional por um período de três anos a contar da data da sua largada.

2 — Os pilotos podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição das importâncias despendidas pela empresa com a sua preparação.

3 — Se a desobrigação se verificar após a prestação de um ano de serviço, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado, em termos a definir no contrato de formação e ou de trabalho.

Cláusula 8.^a

Impedimento ao acesso

Considera-se impedimento:

- a) Para acesso — a falta de aproveitamento em cursos para acesso há menos de 24 meses a contar da data do início do curso;
- b) Para promoção — no mesmo equipamento a previsível passagem à situação de reforma por limite de idade durante o período dos 24 meses seguintes;
- c) Para progressão técnica e transição — a previsível passagem à situação de reforma por limite de idade durante o período dos 36 meses seguintes.

Cláusula 9.^a

Candidatos à avaliação

1 — Só podem ser submetidos a processo de avaliação os pilotos que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Mínimo de um ano como oficial piloto no exercício efectivo das funções inerentes a esta categoria na SATA Internacional;
- b) Experiência mínima de voo igual ou superior a quatro mil horas, das quais duas mil em aviões *JAR 25*;
- c) Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação.

2 — O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas e por forma a procurar integrar todos os elementos com a mesma antiguidade de serviço.

3 — Os pilotos nomeados para a avaliação para comando podem abdicar desse direito, sem prejuízo da sua inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito no prazo de 15 dias após a publicação da nomeação.

Cláusula 10.^a

Processo de avaliação

1 — O presidente da comissão de avaliação é o piloto-chefe, sendo a nomeação dos restantes elementos que

constituem a comissão da exclusiva competência da empresa, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respectivas matérias, não podendo esta nomeação recair sobre dirigentes sindicais ou delegados sindicais.

2 — Do processo de avaliação constam, obrigatoriamente e por escrito, os seguintes elementos:

- a) Informação das verificações em linha, base e simulador, nos últimos 24 meses em relação à data de início da reunião da comissão;
- b) A informação dada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de 24 meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;
- c) A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores da frota a que o piloto pertence;
- d) Se necessário, as informações dadas pelos comandantes que tenham voado com os avaliados nos últimos 24 meses;
- e) As informações constantes da avaliação contínua, caso existam;
- f) O processo individual do piloto.

3 — A avaliação é válida por dois anos contados a partir da data do início do processo de avaliação, excepto se entretanto ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

4 — No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, dessas razões será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado.

Cláusula 11.^a

Resultado do processo de avaliação

1 — A comissão de avaliação comunica o resultado do processo de avaliação individualmente aos avaliados, no prazo de 15 dias após o encerramento do respectivo processo, através de documento escrito.

2 — Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, a comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3 — Só findo o prazo da reclamação, sem que esta tenha sido interposta, ou só após a decisão da mesma o resultado do processo de avaliação poderá ser tornado público.

Cláusula 12.^a

Reclamações

1 — Os pilotos que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar para o piloto-chefe dos resultados da avaliação, no prazo de 21 dias a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SPAC.

2 — Para a apreciação das reclamações, será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo piloto-chefe, que presidirá, pelo chefe de frota do respectivo equipamento, caso exista, e por dois comandantes por aquele nomeados que não tenham feito parte

da comissão de avaliação, podendo o SPAC fazer-se representar por um observador, caso o piloto interessado o solicite.

3 — O piloto-chefe, com base nos documentos do processo de avaliação e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação e o reclamante, emitirá parecer, que remeterá ao DOV, para decisão.

4 — O processo de reclamação termina com a decisão do DOV, da qual será dado conhecimento, por escrito, ao interessado no prazo de 30 dias contados da data da recepção da reclamação.

5 — Não se efectuarão nomeações enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

Cláusula 13.^a

Nomeação para cursos de comando

1 — As nomeações para frequência de curso de primeiro comando fazem-se em resultado do processo de avaliação, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados, por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 4.^a deste anexo.

2 — A promoção a comando processa-se a partir de um qualquer equipamento de voo.

3 — A qualificação inerente ao curso de primeiro comando é feita no equipamento de voo do grupo 1, de harmonia com as opções manifestadas pelos pilotos nomeados e respeitada a ordem de antiguidade.

Cláusula 14.^a

Inaptidão para comando

1 — Se o piloto não obtiver aproveitamento num curso de comando, poderá frequentar um segundo curso, decorrido um período de dois anos e após uma nova avaliação.

2 — Se não obtiver aproveitamento no segundo curso de comando, ficará definitivamente excluído de promoção.

Cláusula 15.^a

Progressão técnica

1 — As nomeações para qualquer progressão técnica fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

- a) Não terem qualquer restrição ou limitação;
- b) Possuírem o mínimo de três anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram (PMO).

2 — A permanência referida na alínea b) do n.º 1 é contada desde o início do respectivo curso de qualificação.

3 — A condição estabelecida na alínea b) do n.º 1 será dispensada pela empresa nos casos em que a sua aplicação impedir o preenchimento das vagas existentes por pilotos da SATA Internacional.

4 — Para que qualquer progressão se concretize é necessário que o piloto tenha completado, com aproveitamento, o curso e o estágio em linha respeitantes à nova qualificação.

Cláusula 16.^a

Equipamentos para progressão

1 — A progressão técnica dos pilotos é feita de acordo com o ordenamento constante da parte III a este anexo.

2 — Se no planeamento estiverem previstas vagas de comando e desde que o processo de avaliação esteja concluído, a progressão dos co-pilotos abrangidos pelas vagas consideradas nesse planeamento, ainda que estes sejam considerados aptos, não se efectuará, aguardando a sua promoção a comando.

3 — Na situação prevista no número anterior, e caso o planeamento não seja cumprido, o piloto será colocado de imediato no equipamento que lhe competiria por escalonamento na categoria.

Cláusula 17.^a

Reconversão técnica

1 — A empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, bem como em situação de extinção de equipamento, respeitando as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria.

2 — No caso de reconversão técnica dos pilotos, serão nomeados os que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade de serviço (do mais antigo para o mais moderno); na falta de voluntários, a nomeação será feita pela ordem inversa.

3 — Quando ocorrer qualquer situação de reconversão, excepto a que seja voluntária, a progressão técnica obedecerá ao critério de antiguidade de serviço, contando para efeitos de PMO a soma do período de tempo em que o piloto esteve afecto aos dois equipamentos.

Cláusula 18.^a

Extinção do equipamento

1 — Considera-se que um equipamento está extinto na operação da empresa no momento em que for concluído ao serviço da SATA Internacional o último voo do último avião da respectiva frota.

2 — Para efeitos de movimentação de pilotos ao abrigo das prerrogativas constantes desta cláusula, a empresa tem de anunciar o trimestre do ano previsto para o último voo do equipamento em extinção, antes de iniciar qualquer movimentação.

3 — Os pilotos pertencentes ao equipamento cuja extinção esteja decidida deverão ser nomeados para as reconversões, transições, progressões técnicas e promoções planeadas em função das necessidades da empresa e de acordo com os respectivos regimes.

4 — No caso de a extinção ter lugar por substituição por outro equipamento do mesmo grupo I, de orde-

nação, os pilotos do equipamento a extinguir serão prioritariamente nomeados para o equipamento substituto e na medida das necessidades deste, sem necessidade de observância do escalonamento na categoria em relação aos restantes, mas de acordo com o escalonamento na categoria entre si; a alteração da época anunciada no n.º 2 em caso algum poderá prejudicar os direitos dos pilotos, sendo a empresa obrigada a fazer tantos cursos quantos os necessários para garantir aqueles direitos, salvo acordo escrito dos pilotos envolvidos.

5 — Não obstante o disposto nos números anteriores, os pilotos pertencentes a equipamentos em extinção manter-se-ão nesses equipamentos, por ordem crescente de antiguidade, ou seja, serão nomeados primeiro os voluntários, obedecendo ao critério do mais antigo para o mais moderno; caso não haja voluntários, serão nomeados por ordem inversa, na medida do necessário à continuidade da operação, até que se efective a extinção, nos termos previstos no n.º 1.

6 — Aos pilotos do equipamento em extinção que não obtiverem aprovação no curso para que sejam nomeados será concedida uma nova oportunidade de curso para o mesmo equipamento ou para outro do mesmo grupo, sempre com respeito pelas necessidades operacionais, pelas restantes opções e pelo escalonamento na categoria.

7 — Para efeitos desta cláusula, entende-se que um piloto pertence a um equipamento em extinção quando, no momento em que é decidido extinguir o equipamento, se encontre afecto ao mesmo, ainda que, para continuar nele, tenha renunciado à progressão ou transição para outro equipamento que lhe tenha sido oferecida.

Cláusula 19.^a

Planeamento

1 — Para cumprimento dos prazos estabelecidos nas cláusulas referentes a progressão técnica, transição, reconversão técnica ou qualquer outra que refira prazos mínimos de permanência em qualquer tipo de equipamento ou função, a SATA Internacional publicará anualmente, até 30 de Novembro, um planeamento cobrindo, por anos civis, o período mínimo a que alude a alínea b) do n.º 1 da cláusula 15.^a (PMO), do qual constarão, em cada um dos anos, a frota prevista e respectivo tipo e número de equipamentos, bem como a variação da dotação dos quadros de pilotos por função e por equipamento.

2 — O planeamento relativo ao primeiro ano conterà ainda a previsão dos cursos de acesso a comando e progressão técnica, exclusivamente inerentes à planeada variação de quadros.

3 — O não cumprimento do disposto no n.º 1 da presente cláusula implica a não existência de períodos mínimos de permanência nos equipamentos ou funções, sendo as nomeações efectuadas segundo a antiguidade de serviço.

PARTE I

Categorias

A profissão de piloto agrupa-se nas seguintes categorias profissionais:

Comandante. — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando em aviões certificados pelo *Joint Aviation Requirement 25*.

Oficial piloto. — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto em aviões certificados pelo *Joint Aviation Requirement 25*.

PARTE II

Definição de funções

Piloto comandante. — É o tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o exercício das funções de comando de aeronaves. No desempenho das funções de comando de uma aeronave, será responsável perante a empresa pelas operações técnica, administrativa e comercial. A responsabilidade inerente ao exercício do comando de uma aeronave abrange igualmente:

- a) A segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;
- b) O cumprimento de regulamentos internacionais e nacionais e das normas internas da empresa;
- c) A representação desta, quer em território nacional quer no estrangeiro, sempre que no local onde se encontre não exista representante legal da mesma;
- d) A tomada de decisão sobre o conjunto de acções e decisões necessárias à execução de voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo, das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases do voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente radioeléctricos e electrónicos, de comunicação e navegação; o controlo (através do chefe de cabina) do nível de assistência a passageiros; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas, sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem;
- e) O exercício de poderes de direcção sobre todos os membros da sua tripulação, entendendo-se por poderes de direcção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

Co-piloto. — É o tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto comandante na condução das operações técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo, com todas as prerrogativas, na função de piloto comandante, por impedimento daquele ou por delegação do mesmo e sob a sua responsabilidade.

PARTE III

Ordenação dos equipamentos

I — grupo I — A320.

II — grupo II — A310.

ANEXO II

Utilização e prestação de trabalho

AUPT

Cláusula 1.^a

Definições

«ACMI» — voo alugado, garantindo o operador avião, tripulação, manutenção e seguros.

«Ano» — período de 12 meses que corresponde ao ano civil; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso entende-se por ano o período de 52 semanas consecutivas.

«Autoridade aeronáutica» — Instituto Nacional de Aviação Civil (INAC) ou entidade que lhe suceda nas suas atribuições legais.

«Base» — local onde a SATA tem a sua sede, ou outro, no território nacional, que seja definido como tal pela SATA e que conste como local de trabalho do piloto no respectivo contrato de trabalho.

«Base operacional» — local diferente da base do piloto e que serve de base à operação efectuada em regime de destacamento.

«Dead head crew (DHC)» — é a situação do piloto que se desloca de avião, ao serviço da empresa, sem qualquer função a bordo.

«Destacamento» — situação em que o piloto, por mútuo acordo com a empresa, se encontra temporariamente estacionado fora da base a prestar a sua actividade profissional, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local, podendo nesse acordo excepcionar-se as condições estabelecidas no AE.

«Dia» — período de vinte e quatro horas que começa às 0 horas locais da base.

«Dia de folga» — período de vinte e quatro horas seguidas livres de qualquer serviço, como tal assinalado na escala do piloto, e que se inicia às 0 horas.

«Dia livre de serviço» — dia em que não foi atribuído ao piloto qualquer reserva ou trabalho e que não é considerado como de repouso, férias, feriado ou folga.

«Estadia/Lay over» — tempo mínimo que pode decorrer entre a hora de chegada a calços e a hora prevista, inicialmente publicada ou depois de revista, de saída de calços, fora da base, que inclui o tempo de repouso e o tempo de transição entre serviços de voo.

«Folga semanal» — dois dias de folga consecutivos por semana, gozados na base.

«Hora de apresentação» — hora indicada pela SATA Internacional para que o piloto se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro para que tenha sido nomeado ou convocado.

«Intervalo» — período de tempo com duração inferior à do período de repouso, contando como período de serviço de voo, em que o piloto está liberto da execução de todo e qualquer serviço.

«Irregularidades operacionais» — alterações nos voos decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis a tempo de as evitar.

«Local de repouso/alojamento adequado» — quarto individual, devidamente mobilado e ventilado, sujeito a um mínimo de ruído, com possibilidade de controlo individual de luminosidade e temperatura, equipado com WC privativo, bem como, e quando possível, *room-service* aberto vinte e quatro horas; na base, o local de repouso/alojamento adequado é a residência do piloto.

«Mês» — período que corresponde ao mês de calendário; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por mês o período de quatro semanas consecutivas.

«Noite local» — período de oito horas, entre as 22 e as 8 horas locais.

«Período de assistência» — período de trabalho, em local designado pela SATA Internacional, em que o piloto para o efeito escalado deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, excepto para verificações em voo ou simulador, ambas na situação de verificado.

«Período crítico do ritmo circadiano» — período de tempo entre as 2 e as 6 horas do local em que o piloto estiver aclimatizado.

«Período nocturno de repouso» — período de oito horas consecutivas, entre as 22 e as 7 horas e 59 minutos (LT).

«Período de preparação» — intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respectivamente.

«Período de serviço de voo» — período de serviço igual ao TSV deduzido o tempo de *debriefing* pós-voo.

«Período de serviço de voo repartido» — período de serviço de voo planeado, que consiste em dois sectores separados por um intervalo.

«Período de trabalho nocturno» — período de trabalho compreendido entre as 23 horas e as 6 horas e 29 minutos do local onde se inicia a sua prestação.

«Piloto aclimatizado» — considera-se que o piloto está aclimatizado depois de ter passado as últimas trinta e seis horas, incluindo duas noites locais consecutivas, dentro da mesma zona geográfica horária.

«Reserva» — dia de calendário constante da escala mensal do piloto, que pode ser transformado em dia de folga, ou dia de serviço ou em que o piloto pode ser nomeado para substituir outro já escalado ou para prover a qualquer voo adicional.

«Residência» — local do domicílio permanente do piloto.

«Rotação» — conjunto de serviços de voo com estada fora da base.

«Semana» — espaço temporal de sete dias, desde segunda-feira a domingo, inclusive; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por semana o período de sete dias consecutivos.

«Semestre» — período de seis meses consecutivos, sendo entendido como 1.º semestre o período que abrange os meses de Janeiro a Junho, inclusive; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por semestre o período de seis meses consecutivos.

«Série de voos» — conjunto de voos entre os quais não tenha havido período de repouso.

«Tempo de repouso» — período em que o piloto está livre de qualquer obrigação e tem a possibilidade de descanso num local de repouso, contando-se desde a hora de chegada a esse local até à hora de transporte seguinte.

«Tempo de serviço de voo (TSV)» — período que medeia entre a hora designada pela SATA Internacional para apresentação do piloto para executar um voo, ou série de voos sem período de repouso intermédio, e o termo do período de trinta minutos (tempo de *debriefing*) após a imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último voo.

«Tempo de simulador» — período compreendido entre a entrada e a saída do piloto no simulador.

«Tempo de trabalho» — período de tempo em que o piloto desempenha, ao serviço SATA Internacional, qualquer tipo de trabalho que lhe tenha sido confiado.

«Tempo de transição entre serviços de voo» — é o período que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora da partida seguinte, que englobe um período de repouso, não sendo este último contabilizado para o efeito.

«Tempo de trânsito» — tempo no solo, contado entre a hora de calços de chegada e a hora de calços de partida seguinte, sempre que entre estes não haja um tempo de repouso.

«Tempo de voo» — período de tempo decorrido entre a saída de calços com vista a uma descolagem e a chegada a calços subsequente, o qual será indicado no relatório de voo preenchido pelo comandante.

«Trabalho em voo» — qualquer voo ordenado pela SATA Internacional, nomeadamente os voos de linha, os voos de instrução, de treino, ensaio e verificação, bem como qualquer deslocação dos pilotos por meios aéreos.

«Trabalho no solo» — qualquer tarefa do piloto no solo, ordenada pela SATA Internacional, nomeadamente a verificação, instrução e treino de simulador, o serviço nas frotas ou quaisquer outros serviços em que os pilotos prestem actividade, as inspecções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho, as assistências, as situações de deslocação por meios não aéreos, instrução, cursos, seminários, refrescamentos ou quaisquer outras acções de treino profissional ou formação no solo, bem como a permanência nas instalações da SATA Internacional, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais.

«Transporte» — é a movimentação do piloto entre o local de repouso e o aeroporto ou outro local indicado pela SATA Internacional, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar qualquer trabalho determinado pela mesma.

«Trimestre» — período de três meses consecutivos, sendo entendido como 1.º trimestre o período que abrange os meses de Janeiro, Fevereiro e Março; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por trimestre o período de três meses consecutivos.

«Tripulação mínima» — é aquela que estiver definida pela autoridade aeronáutica competente para cada equipamento de voo.

«Tripulação reforçada» — tripulação que compreende maior número de elementos do que a tripulação mínima e na qual cada membro da tripulação pode deixar o seu posto e ser substituído por outro membro da tripulação devidamente qualificado.

«Voo nocturno» — horas de voo realizadas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, considerando-se a hora do local onde se inicia o voo.

«Voos com limitações técnicas (voo *ferry*)» — voos em que por deficiências técnicas não é permitido transportar carga ou passageiros.

«Voos de experiência ou ensaio» — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar o comportamento do avião e os seus componentes, para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade.

«Voos de instrução» — voos destinados a instrução de pilotos, nas diversas funções.

Voos de verificação» — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos pilotos.

«Zona geográfica horária» — extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a $\frac{1}{24}$ do globo terrestre e com uma extensão de 15° de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

Cláusula 2.^a

Agregado familiar

1 — Aos pilotos abrangidos por este anexo e aos seus cônjuges ou pessoas que com eles vivem em situações análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, quando estes sejam tripulantes da SATA, serão concedidos períodos de prestação de trabalho e de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para o serviço ou para outros tripulantes da mesma categoria profissional.

2 — O disposto no número anterior é aplicável a pedido dos interessados.

Cláusula 3.^a

Alojamento nas escalas e requisitos do local de repouso

1 — A empresa garantirá aos pilotos alojamento adequado sempre que os mesmos se desloquem por motivo de trabalho.

2 — A escolha do hotel ou hotéis é feita pela empresa, devendo o local, sempre que possível, estar a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a uma hora e trinta minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

Cláusula 4.^a

Deslocação do piloto

1 — Deslocação é a movimentação de um piloto ao serviço da empresa.

2 — As deslocações podem efectuar-se por meios aéreos ou não aéreos.

3 — As deslocações podem relacionar-se ou não com serviços de voo.

Cláusula 5.^a

Tempo de deslocação

1 — O tempo gasto na deslocação, contado entre a hora de apresentação no aeroporto ou do início da deslocação, caso aquela não se verifique, e a hora de chegada conta a 100 % para os limites semanais, mensais, trimestrais e anuais de tempo de trabalho, contando ainda para os limites diários de TSV nos termos seguintes:

- a) A 100 %, se a deslocação anteceder um serviço de voo;
- b) A 50 %, se a deslocação for após um serviço de voo.

2 — Quando relacionado com um serviço de voo, o tempo de deslocação não pode exceder dezasseis horas, excepto em caso de irregularidade, qualquer que ela

seja, ou de doença, caso em que pode ser alargado até vinte horas.

Cláusula 6.^a

Transporte

1 — O tempo de transporte não conta como tempo de trabalho nem como tempo de repouso. Contudo, quando fora da base, se a soma do tempo de transporte gasto nos dois sentidos, de e para o local de repouso, exceder duas horas, o período de repouso será acrescentado da diferença.

2 — O tempo de transporte fora da base é determinado pela SATA Internacional e constará de comunicação interna.

Cláusula 7.^a

Apresentação

1 — O piloto escalado para o serviço de voo deve apresentar-se no aeroporto ou noutra local indicado pela SATA Internacional com a antecedência estabelecida e previamente divulgada por esta.

2 — A antecedência referida no número anterior é, no mínimo, de uma hora, podendo ser alargada nos casos devidamente assinalados.

Cláusula 8.^a

Princípios a observar no planeamento das operações de voo

1 — A SATA Internacional observará o princípio da equidade na distribuição dos períodos de trabalho e de descanso, nomeadamente no que respeita à marcação das folgas aos fins de semana, entre os pilotos com as mesmas funções e da mesma frota, tudo com respeito pelos regimes previsto na lei e neste AE.

2 — Os voos não programados são realizados com recurso aos pilotos em serviço de assistência e reserva; só não havendo pilotos numa destas situações é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes pilotos.

3 — Salvo em casos excepcionais devidamente justificados, o piloto não pode ser contactado por razões de serviço durante o período compreendido entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos (LT) nem durante as oito horas que antecederem a apresentação para qualquer serviço de voo ou simulador.

Cláusula 9.^a

Assistência

1 — Na assistência o piloto está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço/trabalho, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional (excepto para verificações em voo ou de simulador, ambas na situação de verificado). O tempo mínimo para a convocação do piloto é de uma hora.

2 — A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

- a) À hora marcada;
- b) À hora de apresentação para prestação de qualquer trabalho, ao abrigo deste regime;

c) À hora do contacto que a fez cessar.

3 — Um piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos nos respectivos quadros.

4 — O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo com apresentação compreendida entre:

- a) Uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da empresa;
- b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da empresa.

5 — Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho, nos termos seguintes:

- a) Quando a assistência tiver lugar nas instalações da empresa, a 50% para todos os limites;
- b) Quando a assistência tiver lugar na residência do piloto, a 33% para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

6 — O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de três horas e máximo de oito horas, podendo este limite máximo ser elevado até doze horas desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23 e as 7 horas.

7 — Sempre que a assistência, por imposição da empresa, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido a quatro horas.

8 — O piloto pode ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no n.º 6, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após saída de calços, prevista ou comunicada ao piloto do referido voo.

9 — O trabalho que for atribuído ao piloto de assistência não poderá em caso algum alterar o início de um período de folga ou férias.

Cláusula 10.^a

Reserva

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 9.^a, o piloto de reserva pode ser nomeado, substituindo outro já escalado ou não, para uma assistência, para um serviço de voo ou para qualquer outro tipo de trabalho para que se encontre qualificado, excepto verificações em voo ou simulador, ambas na situação de verificado.

2 — A reserva é atribuída em planeamento, por períodos de dias de calendário.

3 — A SATA Internacional anunciará, até às 18 horas do dia anterior àquele em que o piloto se encontre de reserva, a actividade que pretende que este realize no dia em que se encontra de reserva.

4 — Caso a reserva seja antecedida de folga ou férias em que o piloto não tenha estado contactável, é da responsabilidade deste contactar a empresa até ao início do período de reserva.

5 — O trabalho que for atribuído a um piloto de reserva não poderá, em caso algum, alterar o início de um período de folga ou férias.

6 — Se nenhum serviço for atribuído ao piloto, o dia pode ser considerado como dia de folga para efeitos da contagem do número de folgas trimestrais, devendo a escala do primeiro planeamento mensal publicado após aquela reserva reflectir a contabilização das folgas para efeitos de controlo.

7 — O tempo de reserva não conta para qualquer limite.

Cláusula 11.^a

Combinação de dias de assistência e reserva

1 — A cada piloto podem ser marcados dias de assistência ou reserva até um máximo de oito dias por mês, seis dos quais podem ser consecutivos; destes seis, só quatro podem ser planeados como de assistência.

2 — Os limites referidos no número anterior não se aplicam nos casos em que o piloto regressa de baixa ou falta, das quais tenha resultado a perda ou a não atribuição de planeamento.

3 — Nos casos previstos no n.º 2, a atribuição do serviço de assistência ou reserva deve ser comunicada aos pilotos com uma antecedência mínima de doze horas.

Cláusula 12.^a

Rotações

1 — Por planeamento, nenhuma rotação poderá exceder sete dias de calendário, com excepção das rotações de longo curso com frequência semanal, as quais não poderão exceder nove dias de calendário.

2 — Quando, por irregularidades operacionais, comprovadamente surgidas após o piloto se encontrar fora da base, for necessário alterar a rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de dois dias, no último dos quais deve regressar à base.

3 — O aumento previsto no número anterior não é aplicável a rotação em que a estada seja em Lisboa, Porto ou Faro, salvo acordo do piloto.

4 — Nenhuma rotação pode fazer-se em prejuízo do gozo de um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

Cláusula 13.^a

Pedidos individuais para a fixação de escalas

1 — O piloto tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através de pedidos individuais, solicitando à SATA Internacional a marcação de folgas ou serviços em determinados dias.

2 — Uma vez aceite o pedido do piloto, a marcação não poderá ser alterada sem o acordo do mesmo.

3 — Os pedidos individuais estão sujeitos aos seguintes procedimentos:

- a) Devem ser feitos através do Serviço de Escalas;
- b) Devem ser efectuados por escrito, em impresso próprio;
- c) Devem dar entrada no Serviço de Escalas até ao dia 27 do mês anterior ao da elaboração da escala mensal.

Cláusula 14.^a

Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço são mensais, distribuídas individualmente na sua totalidade por equipamento de voo, e estarão disponíveis para consulta num local conveniente com a antecedência mínima de 10 dias em relação ao início do mês respectivo.

2 — Das escalas de serviço e suas alterações constarão:

- a) O nome do piloto;
- b) A rota, o destino e o horário dos serviços de voo;
- c) Os serviços de simulador;
- d) Os períodos de assistência e de reserva;
- e) As folgas devidas e as atribuídas em planeamento;
- f) As férias;
- g) Os acumulados anuais das horas voadas.

3 — A fim de se conseguir uma rotação justa na distribuição de serviços no Natal, passagem do ano e Domingo de Páscoa, os mesmos serão objecto de marcação em escala corrida por equipamento e categoria profissional, mantendo a SATA Internacional os respectivos registos durante cinco anos.

4 — As escalas dos pilotos só podem ser alteradas por comum acordo entre o serviço de escalas e o piloto, excepto se as alterações resultarem de serviço de assistência ou reserva ou decorrerem de faltas dos pilotos; estas alterações não deverão prejudicar o restante planeamento mensal do piloto.

Cláusula 15.^a

Pedidos de troca de escalas

1 — Os pilotos podem solicitar à SATA Internacional troca de escalas, pressupondo tal solicitação que:

- a) A troca só envolva dois pilotos;
- b) A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste anexo e não entre em conflito com as assistências e reservas;
- c) Seja formulada em impresso próprio ou, caso tal não lhes seja possível, por telefone, devendo, neste último caso, formalizar esse pedido no referido impresso até à sua apresentação para o serviço.

2 — A troca de escalas isenta a SATA Internacional do cumprimento do disposto na cláusula 2.^a do presente anexo.

Cláusula 16.^a

Alterações às nomeações

1 — Não carecem de acordo do piloto as alterações às nomeações para serviço de voo que obedeçam às seguintes regras:

- a) Se o serviço de voo inicialmente programado era de médio curso, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado não pode ser de longo curso;
- b) O momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base não pode exceder mais de três horas o horário planeado para a conclusão do serviço de voo inicialmente programado, contado a partir da hora de apresentação inicialmente planeada;
- c) Não podem envolver estadas com condições climaticamente diferentes do serviço de voo inicialmente programado;
- d) Não podem deixar de ser comunicadas ao piloto antes do seu início;
- e) Não podem prejudicar os direitos dos pilotos no que respeita a folgas.

2 — Caso a alteração respeite a uma rotação planeada de longo curso, a SATA Internacional poderá atribuir ao piloto um serviço de voo ou um determinado conjunto de serviços de voo que se compreendam no período de tempo que seria ocupado por aquela rotação, respeitando sempre as regras estabelecidas no n.º 1.

Cláusula 17.^a

Razoabilidade dos valores utilizados para o planeamento dos voos e do descanso dos pilotos

Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do tempo de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos em mais de 35 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses consecutivos de calendário, considera-se que esses tempos são inadequados, tendo a SATA que adequá-los.

Cláusula 18.^a

Regresso antecipado ou adiado à base

O regresso à base pode ser antecipado ou adiado desde que o piloto o solicite à respectiva chefia, tal não colida com disposições legais, o presente AE e o interesse da companhia e esta o autorize.

Cláusula 19.^a

Limites de tempo de trabalho

1 — Os limites máximos de tempo de trabalho são:

- a) Por cada 7 dias consecutivos — cinquenta horas;
- b) Por cada 28 dias consecutivos — cento e oitenta horas;
- c) Por cada 12 meses consecutivos — mil e setecentas horas.

2 — As majorações do tempo de trabalho resultantes da cláusula 13.^a do AR não são contabilizadas para efeitos dos limites referidos no n.º 1.

Cláusula 20.^a

Limites ao período de trabalho nocturno

1 — Um piloto não pode efectuar mais de dois períodos de trabalho nocturno consecutivos nem mais de três num período de sete dias consecutivos.

2 — No caso de um piloto efectuar dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano. Em caso de irregularidades operacionais ocorridas fora da base, e apenas para voos de regresso a esta, este limite não se aplica. Neste caso qualquer apresentação do piloto para um serviço de voo no dia seguinte à realização do segundo voo nocturno consecutivo só poderá ocorrer após as 10 horas LT.

3 — Se um piloto efectuar o 3.º período de trabalho nocturno num período de sete dias consecutivos tem obrigatoriamente de ter gozado uma folga semanal ou, caso tal não seja possível, um período de repouso de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, entre o 2.º e o 3.º períodos de trabalho nocturno.

4 — Os limites previstos nos números anteriores não se aplicam à marcação das assistências e das reservas.

Cláusula 21.^a

Tempo de voo (*block time*)

1 — O limite máximo mensal de tempo de voo é de noventa horas; o limite máximo trimestral de tempo de voo é de duzentas e setenta horas; o limite máximo anual de tempo de voo é de oitocentas e cinquenta horas.

2 — Em caso de necessidade operacional cada piloto poderá ser utilizado até um máximo de noventa e cinco horas de tempo de voo num único período de 28 dias, de 15 de Junho a 15 de Setembro.

3 — O tempo de simulador, com excepção do utilizado em cursos de qualificação, é também contado como tempo de voo.

Cláusula 22.^a

Limites do tempo de serviço de voo

1 — Os limites do tempo de serviço de voo aplicam-se às operações de médio e longo curso.

2 — Prevendo-se um atraso no voo, o tempo de serviço de voo respectivo não se considera iniciado se:

- Em estadia — o piloto foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada;
- Na base — o piloto foi avisado do atraso com, pelo menos, duas horas de antecedência em relação à hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser então marcada.

Cláusula 23.^a

Horas locais

1 — No médio curso a hora local (LT) é sempre a hora local de Lisboa.

2 — No longo curso, as zonas horárias definidas são sempre zonas geográficas correspondentes a 15º de variação de longitude, podendo não coincidir com as horas locais legais ou zonas horárias oficiais.

3 — O MOV conterà uma tabela de zonas geográficas horárias, aplicáveis à rede da SATA Internacional, a qual será mantida permanentemente actualizada.

Cláusula 24.^a

Médio curso

São de médio curso as operações que decorram entre pontos situados entre 10ºN. e 70ºN. e 30ºW. e 40ºE. e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o piloto vai gozar o seu repouso não exceda 40º ou não percorram mais de 2200 milhas.

Cláusula 25.^a

Tempos máximos de serviços de voo em operações de médio curso

Os tempos máximos de serviço de voo em operações de médio curso dependem das horas de apresentação e do número de aterragens e são os seguintes:

Hora de apresentação	Número de aterragens		
	1-2	3	4
07.00-07.59	13.00	12.30	11.30
08.00-13.59	13.30	12.45	12.00
14.00-15.59	13.00	11.45	11.00
16.00-16.59	12.00	11.15	10.30
17.00-17.59	11.45	11.15	10.00
18.00-05.59	11.00	10.30	10.00
06.00-06.59	12.00	11.15	10.30

Cláusula 26.^a

Longo curso

São de longo curso e regem-se pelas respectivas regras as operações que decorram fora dos parâmetros definidos para o médio curso, independentemente do tipo de avião utilizado.

Cláusula 27.^a

Tempos máximos de serviços de voo em operações de longo curso

Os tempos máximos de serviço de voo em operações de longo curso dependem do piloto estar ou não aclimatizado, das horas de apresentação e do número de aterragens e são os seguintes:

Hora de apresentação	Número de aterragens					
	Piloto não aclimatizado			Piloto aclimatizado		
	1-2	3	4	1-2	3	4
07.00-13.59	12.30	11.45	11.15	13.30	12.45	12.15
14.00-15.59	11.30	10.45	10.15	12.30	11.45	11.30
16.00-17.59	11.00	10.15	(na)	12.00	11.15	(na)
18.00-06.59	10.30	09.45	(na)	11.30	10.45	(na)

Legenda: (na): não aplicável.

Cláusula 28.^a

Tripulação reforçada

1 — O reforço pode ser a 50% (parcial) ou a 100% (completo), isto é, com mais um ou mais dois pilotos.

2 — Com excepção do disposto no número seguinte, só é permitido recurso a tripulação reforçada em voos de longo curso.

3 — É permitido o recurso a tripulação reforçada em voos de médio curso desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) O primeiro sector tenha uma duração igual ou superior a cinco horas;
- b) Não se realizem mais de três aterragens;
- c) O voo seja realizado em equipamento do grupo II.

4 — O uso de tripulações reforçadas só é permitido em aviões dotados com os meios de descanso aprovados nos termos da lei.

5 — Os tempos de voo aos comandos e o descanso a bordo devem ser distribuídos equitativamente por todos os pilotos.

6 — A diferença entre os períodos de serviço de voo planeados em regime de tripulação reforçada e os limites estabelecidos nos quadros constantes das cláusulas 25.^a e 27.^a não pode exceder oito horas em cada semana.

7 — Os aumentos de tempo de serviço de voo para tripulações reforçadas são os estipulados nas alíneas seguintes:

- a) Havendo um reforço a 100%, os tempos máximos de serviço de voo correspondem aos valores constantes do quadro da cláusula 27.^a, aumentados de:
 - 1) Cinco horas nos aviões com beliche;
 - 2) Três horas nos aviões sem beliche;
- b) Havendo um reforço a 50%, os tempos máximos de serviço de voo correspondem aos valores constantes da cláusula 27.^a, aumentados de:
 - 1) Três horas nos aviões com beliche;
 - 2) Uma hora nos aviões sem beliche.

8 — Nos reforços em aviões sem beliche devem ser disponibilizadas aos pilotos cadeiras da classe mais confortável existente a bordo, no mínimo executiva ou equivalente, devidamente separadas e isoladas dos passageiros.

9 — Em qualquer das situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior, a tripulação só pode efectuar uma aterragem; a tripulação poderá efectuar duas aterragens desde que uma das etapas tenha início ou fim em território nacional ou a primeira aterragem seja programada para as primeiras duas horas de voo.

Cláusula 29.^a

Lugares de descanso e de tomada de refeição

1 — Nos voos em que exista tripulação reforçada, a SATA Internacional reserva lugares na cabina exclu-

sivamente destinados a descanso e tomada de refeições dos pilotos.

2 — Os lugares para descanso serão em número igual ao dos pilotos de reforço e devem obedecer aos requisitos que se acharem definidos por lei por forma a assegurar a esses pilotos condições proporcionadoras de efectivo descanso.

Cláusula 30.^a

Autoridade do comandante

1 — Em caso de irregularidades operacionais ocorridas desde a apresentação do piloto para o serviço ou nas duas horas imediatamente anteriores, o tempo máximo de serviço de voo poderá ser excedido até duas horas em relação aos limites estabelecidos neste AE, devendo o comandante apresentar relatório justificativo sempre que os limites sejam excedidos em mais de trinta minutos, o qual deverá ser enviado pela companhia à autoridade aeronáutica no prazo máximo de 15 dias.

2 — Caso esse limite seja excedido, o período de repouso subsequente deverá ser igual ao que normalmente lhe corresponderia, acrescido do dobro do acréscimo feito ao tempo de serviço de voo.

3 — Qualquer contacto entre o Serviço de Escalas e a tripulação deve ser feito através do comandante.

Cláusula 31.^a

Tempo de repouso

1 — O tempo de repouso é calculado em função da carga de trabalho precedente, não podendo nunca ser inferior em planeamento a:

Na base:

Antes de trabalho em voo — doze horas;
Antes de trabalho no solo, após trabalho em voo — nove horas;

Para pilotos instrutores, após trabalho em voo, antes de simulador — doze horas;
Para pilotos instrutores, entre trabalho em solo, incluindo simulador — nove horas;
Fora da base — doze horas.

2 — Quando a diferença de longitude entre os pontos de início e fim do tempo de serviço de voo for igual ou superior a três zonas horárias, o período de repouso terá a duração de catorze horas, acrescidas de trinta minutos por cada zona horária a partir da 4.^a zona total ou parcialmente percorrida, ou 100% do período de serviço de voo, caso este último seja superior.

3 — Quando a diferença de longitude entre os pontos de início e fim do período de serviço de voo for superior a seis zonas horárias, o tempo de repouso, fora da base, tem duração igual a vinte e quatro horas, incluindo uma noite local.

4 — Sempre que um serviço de voo ou de simulador esteja compreendido, no todo ou em parte, entre as

2 horas e as 5 horas e 59 minutos, hora local, o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado de duas horas.

5 — O tempo de repouso pode ser reduzido pelo comandante, num máximo de duas horas, mas para não menos de onze horas, desde que o tempo de repouso anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao tempo de repouso seguinte, o qual não pode ser reduzido.

§ único. O comandante poderá também decidir que não seja observado o período de sessenta minutos para tomada de refeições, formalidade em hotéis e aeroportos e preparação, bem como o tempo de transporte, ambos previstos na cláusula 32.^a

6 — O tempo de repouso por deslocação é calculado nos mesmos termos do serviço de voo, podendo, nas deslocações em longo curso, sofrer uma redução, desde que esta não seja superior a duas horas e o tempo de repouso resultante dessa redução seja no mínimo de dezoito horas e que o período da redução seja acrescentado ao período seguinte.

7 — O tempo de repouso pode estar incluído na folga se o tempo de serviço de voo anterior, acrescido do tempo de transporte apropriado, terminar antes das 0 horas locais.

8 — Após um período de assistência sem que o piloto tenha sido chamado para efectuar qualquer voo, o mesmo tem direito a um tempo de repouso mínimo de onze horas, o qual poderá ser total ou parcialmente incluído na folga.

9 — Em caso algum a SATA pode contactar um piloto durante o tempo de repouso.

Cláusula 32.^a

Tempo de transição entre serviços de voo

1 — Fora da base, o tempo de transição entre serviços de voo inclui:

- a) O tempo de transporte aeroporto-local de repouso-aeroporto;
- b) E um valor fixo de duas horas e trinta minutos, que se destina a:
 - 1) Sessenta minutos para a tomada de refeições, formalidades em hotéis e aeroportos e preparação;
 - 2) Sessenta minutos de *briefing* (antes do voo) e trinta minutos de *debriefing* (depois do voo).

2 — O tempo de transição entre serviços de voo constará de comunicação interna da empresa para cada escala em que há rotações.

3 — O tempo de transição entre serviços de voo é, nas bases:

Lisboa — quatro horas;
Faro, Funchal e Ponta Delgada — três horas e trinta minutos.

Cláusula 33.^a

Folgas

1 — Uma vez iniciados, o dia de folga e a folga semanal não podem ser interrompidos, salvo nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 14.^a

2 — Os pilotos têm obrigatoriamente direito a um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos, o qual, quando gozado na base, pode integrar a folga semanal.

3 — Os pilotos têm direito à folga semanal, a gozar nos termos seguintes:

- a) Entre o gozo efectivo de duas folgas semanais não podem decorrer mais de três semanas;
- b) O gozo efectivo de cada folga semanal não pode ter lugar mais do que três semanas depois do termo da semana a que respeita;
- c) Os pilotos têm direito a 8 dias de folga por cada 4 semanas consecutivas e a 24 dias de folga por cada 12 semanas consecutivas;
- d) Os pilotos têm direito ao gozo de um domingo, contado como dia de folga, com intervalo não superior a oito semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

- 1) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física ou psíquica temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à empresa, o gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um fim de semana, interrompem a contagem do prazo referido na alínea d), a qual será retomada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações;
- 2) Aos pilotos com filhos que careçam de reeducação pedagógica, as folgas devem ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que assim o solicitem, com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal.

4 — A SATA Internacional fará anteceder imediatamente a qualquer verificação, em avião ou simulador, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, o período de folga semanal a que o piloto tenha ou venha a ter direito ou, se o interesse da empresa o justificar, um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas.

5 — Em caso de irregularidades, só excepcionalmente, com o acordo do piloto e quando não houver pilotos de reserva ou de assistência, pode a SATA Internacional marcar voos em dias de folga.

6 — No caso previsto no número anterior será observado o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — O contacto com o piloto para a realização dos voos previstos nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula deve ser feito pelo piloto-chefe ou pelo chefe de frota, em caso de delegação neste.

8 — Em caso de ausência por férias ou doença, o número de dias de folga por 4 semanas e por 12 semanas é reduzido proporcionalmente, com arredondamento para o número inteiro de dias imediatamente superior; quando a ausência for superior a 4 semanas, são descontados 8 dias de folga por cada 4 semanas seguidas de ausência e aos dias que falem para completar 4 semanas seguidas corresponde uma redução proporcional, com arredondamento para o número inteiro de dias imediatamente superior.

9 — Até ao final do mês de Março de cada ano têm de estar gozados todos os dias de folga respeitantes ao ano imediatamente anterior.

Cláusula 34.^a

Folgas por rotações no longo curso

O número de dias de folga em operações de longo curso que envolvam rotações nunca será inferior a:

- Por rotação no Atlântico Norte — sessenta horas;
- Como excepção, entre 15 de Junho e 15 de Setembro cada três rotações consecutivas desta natureza conferirão quarenta e oito horas de folga cada, cabendo à quarta rotação uma folga com a duração de noventa e seis horas.
§ único. Havendo no final deste período algum acerto a efectuar relativo ao número de horas de folgas em crédito, este terá lugar na rotação seguinte deste tipo;
- Por ausência da base — número de dias $\times 0,5$.

Cláusula 35.^a

Elementos estatísticos a fornecer pela SATA Internacional ao SPAC

1 — A SATA Internacional fornecerá ao SPAC, trimestralmente, as informações relativas às cláusulas 17.^a, 31.^a, n.º 5, e 33.^a, n.º 5.

2 — A empresa fornecerá mensalmente ao SPAC cópia dos seguintes elementos estatísticos relativos à actividade dos pilotos:

- Tempo de voo;
- Períodos de serviço de voo;
- Períodos de repouso e folgas.

3 — Sempre que forem enviados à entidade aeronáutica relatórios relativos à prerrogativa do comandante, a empresa remeterá cópia ao SPAC.

Regime de excepção à aplicabilidade do AUPT

Cláusula 36.^a

Regime de excepção

1 — As normas referentes às folgas não se aplicam nos cursos de qualificação e de comando, durante a instrução teórica e de simulador.

2 — As normas relativas ao número de aterragens não se aplicam às sessões de simulador nem aos voos de instrução não comercializados.

3 — Durante a formação teórica no solo, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, tendo o piloto direito a dois dias de folga por semana, coincidindo um deles com o domingo.

4 — Nos cursos de simulador que envolvam *slots*, na base ou fora dela, não se aplicam os normativos referentes ao regime geral de folgas, não podendo, contudo, o piloto deixar de gozar um período de trinta e seis horas livre de serviço, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

5 — Os tempos máximos de serviço de voo estabelecidos nas cláusulas 25.^a e 27.^a do presente anexo não se aplicam aos serviços de voo referidos nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula, relativamente aos quais terão de ser observados os limites constantes da Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de Junho.

6 — Consideram-se excepcionados à aplicabilidade do AUPT:

- Voos ACMI, desde que respeitem apenas a um voo isolado;
- Os percursos YYZ/PDL/LIS;
- Os seguintes voos que operam com uma frequência semanal:

Quatro voos de longo curso, *charter* ou regular;
Dois voos de médio curso, *charter* ou regular; e
Os percursos PDL/BOS/PDL;
Os percursos PDL/YYZ/PDL;
O percurso LIS/Punta-Cana/Varadero; e
O voo FNC/LNZ/GRZ/FNC.

7 — Consideram-se igualmente excepcionados à aplicabilidade do AUPT, 12 serviços de voo repartido por ano, cujos tempos máximos de voo poderão ser aumentados, conforme quadro a seguir:

Duração do intervalo consecutivo máximo — Duas zonas horárias	Aumento do período de serviço de voo
00.00-02.59 03.00-06.59 07.00-10.59	Nenhum. Metade da duração do intervalo. Dois terços da duração do intervalo.

8 — Sempre que o intervalo existente no serviço de voo repartido for superior a quatro horas, a empresa garantirá alojamento adequado.

9 — Qualquer voo que envolva o recurso a serviço de voo repartido poderá ter no máximo três aterragens.

10 — Sempre que um piloto tenha planeado e ou realize um voo ao abrigo das excepções previstas nos n.ºs 2 e 3, terá direito a uma folga adicional de vinte e quatro horas, a atribuir no planeamento mensal imediatamente posterior.

11 — A folga referida no número anterior poderá, com o acordo do piloto, ser gozada noutra período, que não o abrangido pelo planeamento ali referido.

ANEXO III

Retribuição

AR

Cláusula 1.^a

Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste AE, o piloto tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal (RBM) e todas as outras prestações, regulares e periódicas, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da SATA Internacional ao piloto.

4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5 — As componentes da retribuição bem como os respectivos valores são os referidos neste anexo.

Cláusula 2.^a

Abonos diversos

Não se consideram retribuição, para além de outras que, nos termos da lei e deste AE, não devam ser consideradas como tal, as importâncias recebidas a título de:

- a) Remuneração por trabalho suplementar, salvo nos casos previstos na lei;
- b) Ajudas de custo;
- c) Despesas de transporte;
- d) Os subsídios de refeição ou a participação no preço destas, bem como o seu pagamento integral, quando for caso disso.

Cláusula 3.^a

Remuneração de base mensal

1 — A RBM é constituída pelo vencimento base (VB), pelo vencimento de exercício (VE) e pelo vencimento de senioridade (VS), calculados conforme tabela salarial em cada momento em vigor.

2 — A RBM não abrangerá as horas de trabalho prestadas mensalmente para além do crédito mensal de 140; este limite será reduzido, em termos proporcionais, em função do número de dias de férias gozados em cada mês.

3 — As horas que excedam o crédito mensal referido no número anterior serão remuneradas pelos respectivos valores do vencimento horário (VH) e pagas conjuntamente com as remunerações relativas ao segundo mês seguinte àquele em que ocorrer a ultrapassagem do crédito mensal.

Cláusula 4.^a

Retribuição durante as férias. Subsídio

1 — Durante o período de férias o piloto tem direito à retribuição correspondente à que os pilotos receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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

3 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2 da cláusula 21.^a do clausulado geral não tem consequências no montante do subsídio de férias.

4 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do primeiro período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

Cláusula 5.^a

Subsídio de Natal

1 — O piloto tem direito, anualmente, a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, a pagar até ao final do mês de Novembro do ano a que respeita.

2 — Nos anos de admissão, de cessação, de suspensão e de termo da suspensão do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 6.^a

Vencimento base (VB)

É o montante inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor.

Cláusula 7.^a

Vencimento de exercício

1 — O vencimento de exercício é o resultado do produto de 1,5% do VB inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor pelo número de anuidades técnicas na função.

2 — O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 9.^a, com início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica.

3 — O número de anuidades técnicas contadas a cada piloto, no conjunto das funções técnicas exercidas, não pode exceder 15.

4 — Para os pilotos que atinjam o limite de 15 anuidades técnicas, prevalecerão sempre as que se forem vencendo pelas funções técnicas mais recentes, em detrimento das correspondentes a funções técnicas há mais tempo não exercidas.

5 — As anuidades técnicas vencem-se no mês em que o piloto perfaz o número de anos de exercício efectivo na profissão, na empresa, com referência à função técnica exercida no mês imediatamente anterior.

6 — A primeira anuidade técnica vence-se no 36.º mês do exercício de funções na profissão e será paga com o processamento de salários do mês seguinte.

7 — Para os pilotos admitidos até 1 de Janeiro de 2002, a primeira anuidade técnica vence-se no 24.º mês do exercício de funções na profissão e será paga com o processamento de salários do mês seguinte.

Cláusula 8.^a

Vencimento de senioridade

1 — O vencimento de senioridade é o resultado do produto de 1,5 % do VB inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor pelo número de anos de antiguidade na profissão.

2 — A primeira senioridade vence-se no 36.º mês do exercício de funções na profissão, na empresa, e será paga com o processamento de salário do mês seguinte.

3 — O vencimento de senioridade será calculado, para os pilotos a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função desempenhada na SATA, com valor correspondente actualizado, se superior à senioridade na profissão.

4 — Para os pilotos admitidos até 1 de Janeiro de 2002, a primeira senioridade vence-se no 24.º mês do exercício de funções na profissão, na empresa, e será paga com o processamento de salários do mês seguinte.

Cláusula 9.^a

Exercício efectivo da função

1 — Para efeitos da cláusula 7.^a, o exercício da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço.

2 — Os pilotos que se encontrem impedidos de voar por motivo de:

- a) Exercício de funções permanentes e ou eventuais em terra;
- b) Frequência de quaisquer cursos, com excepção do 1.º curso de qualificação para a profissão;
- c) Gravidez clinicamente comprovada;
- d) Gozo de licença por maternidade ou por paternidade;
- e) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos legais, terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos pilotos com as mesmas funções afectos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação.

3 — Considera-se que há exercício efectivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à empresa.

Cláusula 10.^a

Prestação de serviço de voo

1 — A SATA Internacional pagará ao piloto, por cada dia de calendário em que o mesmo efectue um serviço de voo, incluindo voos de posicionamento (*dead head crew*), e ainda que tal serviço abranja parte de dois dias de calendário, a prestação constante da tabela salarial em vigor em cada momento.

2 — O período com a duração de até onze horas de trabalho será remunerado como um serviço de voo; o período compreendido entre as onze horas de trabalho e as treze horas e trinta minutos será remunerado como dois serviços de voo; o período a partir das treze horas e trinta minutos (voo com irregularidades ou cláusulas de excepção) será remunerado como três serviços de voo. Os voos de posicionamento em etapa não antecedida ou seguida de serviço de voo (*dead head crew*) serão sempre remunerados como um serviço de voo.

3 — Independentemente do número de serviços de voo realizados pelo piloto em determinado mês, este terá sempre direito ao pagamento de um mínimo de 6 prestações de serviço de voo por mês, com um mínimo de 66 por ano, desde que esteja disponível para a empresa.

4 — Serão contabilizadas as prestações de serviço de voo de acordo com as regras acima enunciadas sendo efectivamente pagos os voos acima do 13.º voo mensal.

Cláusula 11.^a

Exercício de funções em terra

Os pilotos que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução receberão prestações remuneratórias específicas, nos termos e valores a definir pela empresa.

Cláusula 12.^a

Vencimento horário

Montante correspondente a 2 % do vencimento base.

Cláusula 13.^a

Contagem do tempo de trabalho

1 — Para qualquer trabalho para que o piloto seja nomeado será elaborado um relatório administrativo, do qual constará a hora de início e fim do mesmo.

2 — Para efeitos do crédito mensal de horas de trabalho referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 2.^a, o tempo de trabalho será contabilizado pelo somatório dos valores previstos nas alíneas dos n.ºs 3 e 4.

3 — Contagem:

- a) Relativamente ao exercício de funções a bordo ou em simulador:

Piloto com funções específicas, durante todo ou parte do serviço de voo — 100 %;
Verificações, instrução e treino, de simulador, na qualidade de verificado ou verificador — 100 %;

Piloto sem funções específicas a bordo (deslocação por meios aéreos) durante todo o serviço de voo — 50 %;

Piloto sem funções específicas a bordo (deslocação por meios aéreos) em etapa antecedida ou seguida de serviço de voo sem período de repouso intercalar — 100 %;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

b) Relativamente ao tipo de serviço de voo:

Ferry — 100 %;
Ensaio — 100 %;
Cargo — 100 %;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

c) Relativamente ao trabalho prestado no solo:

Inspecções médicas (2 x 6 horas/ano), em junta médica regional ou medicina do trabalho — 100 %;
Assistência — 50 %, quando realizada nas instalações da empresa, e 33 %, quando realizada na residência do piloto;
Deslocação através de meios de superfície — 100 %;
Seminários, refrescamentos e outras acções formativas no solo — 100 %;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.

4 — Majorações:

a) Relativamente ao horário da operação:

Nocturno — 25 %;

do tempo de trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

b) Relativamente às nomeações:

Folgas — 25 %;
Férias alteradas ou interrompidas 50 %;
Feriados — 100 %;

do tempo de trabalho realizado, desde que esse trabalho seja prestado, total ou parcialmente, em dia de folga, de férias ou de feriado, respectivamente.

5 — As diversas situações referidas em cada alínea do n.º 2 não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

Cláusula 14.^a

Seguros

1 — A SATA Internacional garantirá aos pilotos um seguro cobrindo os riscos de morte, incapacidade permanente ou perda de licença de voo e incapacidade temporária, total ou parcial, resultante de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como os riscos de guerra e de zonas epidémicas.

2 — A SATA Internacional poderá desonerar-se das obrigações decorrentes do n.º 1, participando no pagamento do prémio da apólice de seguro outorgada directamente pelo SPAC com:

- a) 10,8 %, calculados sobre 90 % dos VB de todos os pilotos ao seu serviço (entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005);
- b) 10,8 %, calculados sobre 95 % dos VB de todos os pilotos ao seu serviço (entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006);
- c) 10,8 %, calculados sobre os VB de todos os pilotos ao seu serviço (a partir de 1 de Janeiro de 2007);

comparticipações essas que serão remetidas mensalmente ao Sindicato.

Tabela salarial I

2005

Categoria	Índice	VB	SV	VH	VE	VS
Comandante	100 %	€ 4 956	€ 74,74	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB
1.º piloto	75 %	€ 3 717	€ 56,06	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB
2.º piloto	50 %	€ 2 478	€ 37,37	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB

Tabela salarial II

2006

Categoria	Índice	VB	SV	VH	VE	VS
Comandante	100 %	€ 5 098	€ 76,60	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB
1.º piloto	75 %	€ 3 824	€ 57,45	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB
2.º piloto	50 %	€ 2 549	€ 38,30	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB

Tabela salarial III

2007

Categoria	Índice	VB	SV	VH	VE	VS
Comandante	100 %	€ 5 244	€ 78,52	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB
1.º piloto	75 %	€ 3 933	€ 58,89	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB
2.º piloto	50 %	€ 2 622	€ 39,26	2 % VB	1,5 % VB	1,5 % VB

Notas

1 — Os oficiais pilotos passarão a auferir como 1.º piloto após completarem dois anos de serviço efectivo na companhia como 2.º piloto.

2 — No entanto, os pilotos que tenham sido admitidos ao serviço da companhia antes da entrada em vigor da tabela salarial I manterão as condições de acesso ao escalão salarial de 1.º piloto em vigor até àquela data.

Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o presente AE abrange, por um lado a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., sociedade anónima de capital exclusivamente público, com sede na Avenida do Infante D. Henrique, 55, 2.º, em Ponta Delgada, e, por outro, os 70 pilotos associados do SPAC ao serviço da mesma SATA Internacional.

Tendo em conta o previsto na segunda parte do artigo 553.º do Código do Trabalho, o presente AE abrangerá, também, os pilotos que se filiem no SPAC durante a respectiva vigência.

Ponta Delgada, 17 de Maio de 2005.

Pela SATA Internacional, Serviços e Transportes Aéreos, S. A.:

Manuel António Carvalho Cansado, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José Adriano Pires Ávila, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — SPAC:

Ángelo Eduardo Manso Felgueiras e Sousa, na qualidade de presidente do Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Flávio António Cravo Biscaia, na qualidade de mandatário.

João Carlos dos Santos Branco, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de Julho de 2005, a fl. 103 do livro n.º 10, com o n.º 181/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a POR-

TUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes, no total de 218 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE altera o AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, e entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

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

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 8.

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.

3 — A Empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5 — No acto de admissão a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

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

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

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisto acordarem, por escrito, o trabalhador e a Empresa.

2 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da Empresa no regime de comissão de serviço, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A Empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito no regime de comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração de base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa na remuneração de base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na 1.^a revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença pelos novos valores resultantes da 2.^a revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença pelos valores resultantes da 3.^a revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na 4.^a revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, e toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 13.^a

Transferências

1 — Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência de, no mínimo, 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar € 68,18 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração de base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa, nos termos a acordar entre as partes.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

A Empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;

- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- m) Fazer *lockout*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste Acordo, entende-se por:

- a) «AGT» (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
- b) «CS» (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no mesmo estabelecimento;
- c) «CI» (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) «SS» (secção sindical) o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 20.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aqueles não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento de refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

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

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n - 500)/200$.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 24.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 26.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro de direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 27.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 32.^a

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário móvel» aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivos do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;
- c) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) «Horário de turnos rotativos» aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) «Regime de laboração contínua» aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento

ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Aos trabalhadores no regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, no máximo meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço no regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

1 — O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde em média a trinta e nove horas de trabalho semanal.

2 — Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de 19 ou 20 dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1 — Os restantes dias de férias serão gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra-turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2 — Poderão ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3 — Os trabalhadores no regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

4 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço no regime de laboração contínua.

Cláusula 34.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a destroca nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 35.^a

Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparecimento na instalação a que pertence.

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da Empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores no regime de turnos.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente «nocturno» o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior considera-se «nocturno» o turno em que sejam realizadas, pelo menos, sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
- b) Em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 39.^a e 40.^a

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas, no mínimo, três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição nos termos das alíneas seguintes quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de € 1,16;
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores no regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de terem sido prestadas, no mínimo, duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — O trabalho prestado no regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

5 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

6 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

7 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 41.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço no regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração de base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional no regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores no regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, e haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
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;
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 44.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores no regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 46.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 47.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar 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.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa das ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 49.^a

Férias e impedimentos prolongados

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 a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, 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 52.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 53.^a

Faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 54.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas durante 15 dias por altura do casamento;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por cinco dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gratuito, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — Se, no caso da alínea l) do número anterior, o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — No caso de trabalho no regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 55.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência de, no mínimo, cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

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

Cláusula 56.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 54.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 54.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 63.^a

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

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

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 10 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 60.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 61.^a

Remuneração de base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações de base mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 62.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 63.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$(\text{Remuneração de base} + \text{Diuturnidades} + \text{Subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12 / \text{Período normal de trabalho semanal} \times 52$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 64.^a

Diuturnidades

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na Empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 66.^a

2 — As diuturnidades, no máximo seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente aos trabalhadores do quadro efectivo da Empresa em 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE da PORTUCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 65.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

- a) 9,52 % da referida base de indexação quando no regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96 % da base de indexação quando no regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38 % da base de indexação quando no regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 20 % da base de indexação quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 32.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 9 % e 7 % da remuneração de base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado no regime de turnos no decurso do mês.

5 — Os trabalhadores no regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento de, no mínimo, 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

6 — As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7 — As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no fim do ano.

8 — No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho no regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

Cláusula 66.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R/n$$

sendo:

- M* a média simples das remunerações;
- R* a soma das remunerações de todos os grupos salariais;
- n* o número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até três meses nos termos da cláusula 88.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

Cláusula 68.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

- Aspirante — € 23,60;
- De 3.^a classe — € 25,10;
- De 2.^a classe — € 28,21;
- De 1.^a classe — € 31,41;
- Subchefe — € 33,04;
- Chefe — € 34,59;
- Ajudante de comando — € 37,70.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 69.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 70.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração de base mensal prevista na tabela salarial, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(t.d.f.) = Rh \times T(t.d.f.) \times 3$$

sendo:

- $R(t.d.f.)$ a remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
- Rh a retribuição horária calculada nos termos da cláusula 63.^a;
- $T(t.d.f.)$ o tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de € 47,41.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a € 425,90 mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço, o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 72.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente por mais de um dia outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o 1.º dia da substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração de base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mes-

mas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 dias interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do 1.º dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano, se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 73.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, que será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis ou quatro dias se estiver integrado em turnos de laboração contínua.

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 44.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 74.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador no regime de prevenção terá direito a:

- a) Pagamento de uma compensação de 20 % da remuneração de base 12 vezes por ano;

- b) Retribuição do trabalho suplementar efectivamente prestado;
- c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efectivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste acordo;
- d) Folga de compensação pelo trabalho efectivamente prestado entre as 22 e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 39.^a deste AE;
- e) Garantia de transporte da Empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e desta para aquele;
- f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do n.º 1 da cláusula 78.^a deste AE.

Cláusula 75.^a

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 70.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 70.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com, no mínimo, doze horas de antecedência.

Cláusula 76.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de € 0,15 se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 5,72 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela 1, de todos os grupos salariais constantes deste acordo, o valor do subsídio referido no número anterior é de € 8,68.

5 — Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do

subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número anterior.

6 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 77.^a

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores:

Infantário — € 55;
Ama — € 35,80.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perça 7 anos.

Cláusula 78.^a

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 79.^a

Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina.

2 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

3 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 81.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por esse delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

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

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 83.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, no total, 30 dias.

Cláusula 84.^a

Processo disciplinar

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na

mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

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

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

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo de, no máximo, cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de, no máximo, cinco dias.

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

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representante:

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.^a deste acordo;
- Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um

ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

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

Cláusula 86.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

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

Cláusula 87.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 84.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao fim do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 88.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- Durante o período da gravidez e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;

- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar por ocasião do parto uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí e até ao fim do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se «início do processo de adopção» a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 77.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 89.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a Empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 90.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores no regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 91.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinais do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou outro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que cons-

tituem o ano de curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;

- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 59,55;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 78,81;
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 103,33;
Ensino superior ou equiparado — € 190,71.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovante.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 92.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 93.^a

Higiene e segurança no trabalho

A Empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 94.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 95.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde

das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participar nas actividades, procurar a informação e receber a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 97.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 96.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A Empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concentração social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CHST em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3 — São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade, e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 98.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreçar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da Empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da Empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 99.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participar e intervir na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 100.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 101.^a

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril a Empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

Cláusula 102.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 103.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes

da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente AE.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência de, no mínimo, 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 104.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de

amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apóia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista de laboratório qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Arvorado. — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Desempenha também tarefas de executante.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros; pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, serviço de telefonemas de e para o exterior, e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios. Pode efectuar, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos e assegura outro expediente relacionado com os escritórios.

Bombeiro. — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra. Constrói ou monta cofragens.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

Chefe de guardas. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de guardas por forma a assegurar a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. — (Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.)

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha no regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente à recolha de amostras, de análise mais complexa, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controlo.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Desenhador de execução (graus II-A, II-B e I). — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e ele-

mentos recebidos; executa outros trabalhos como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais, a nível orgânico imediatamente inferior à de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas, inerentes à sua área de actividade.

Distribuidor de trabalho. — É o trabalhador que faz coordenadamente lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, após se ter assegurado de que os postos de trabalho foram em tempo oportuno abastecidos de materiais, ferramentas e documentos informativos. Controla a progressão dos trabalhos e a devolução de materiais excedentes, ferramentas e documentos informativos.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado fabril I e II. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige

o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. O nível II engloba as funções de armazém de expedição de pasta e transporte e movimentação.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal e problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução de pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material não só usado no quartel como o que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que chefia.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, através da consulta de enfermagem; realiza educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu nível de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase nas medidas de protecção e segurança no trabalho, na prevenção das doenças em geral e das profissionais, em particular. Observa os trabalhadores são e doentes, avalia sinais vitais e biométricos, colaborando com outros técnicos nos diferentes tipos de exames; presta cuidados de enfermagem globais e socorros de urgência. Supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde. Assegura as tarefas no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de outros profissionais, devendo reunir as condições de enfermeiro, desempenhando, também, tarefas próprias desta função.

Enfermeiro especialista. — É o trabalhador que, além de reunir as condições de enfermeiro, possui o respectivo curso de especialização, reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

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

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica, a superior hierárquico, anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe sejam conferidas grande autonomia e a atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas, no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de lubrificador principal que

executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, podendo eventualmente regular básculas e balanças. Colabora com os técnicos de instrumentação.

Mecânico de aparelhos de precisão principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Mecânico de aparelhos de precisão qualificado. É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e água.

Motorista principal. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de motorista que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de motorista principal que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação civil principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na emissão das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento, de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de computador principal que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador de parque de aparas e silos. — É o trabalhador que, sob a orientação do operador de preparação de madeira, executa as tarefas que lhe são atribuídas necessárias à distribuição e armazenamento de cavacos. Vigia no local o funcionamento da instalação, evitando encravamentos, assegura registos de armazenamento de cavacos, efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

Operador de preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de painel de comando centralizado de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destrojadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, otimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas e tempos e anomalias verificados. Zela pelo estado geral de conservação do equipamento, colaborando eventualmente em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que operem na área da produção de embalagem, nomeadamente nas sub-áreas de produção de cartão canelado e ou transformação.

Operador de processo extra. — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta ou papel. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções, podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.^a (pasta e energia). — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e os ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.^a (pasta e energia). — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.^a mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.^a (pasta e energia). — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores do nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta e energia). — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permitem executar tarefas próprias de operador de processo de 1.^a na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta e energia). — É o trabalhador operador de processo principal capaz

de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta e energia). — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado, fogueiro. — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

Planificador. — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

Planificador auxiliar. — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

Planificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

Planificador qualificado. — É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador principal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando, tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora, com o preparador de trabalho, na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Praticante metalúrgico. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista e construção civil do 1.^o ou do 2.^o ano). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios huma-

nos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobresselentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobresselentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobresselentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobresselentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobresselentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobresselentes e assegura-se de que as aquisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobresselentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobresselentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobresselentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica e electricidade.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para testes, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido. Quando principal, pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

Programador de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria de programador de aplicações principal capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Recepcionista de armazém. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa das matérias-primas, materiais e demais aquisições que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais. Pode desempenhar eventualmente a função de fiel de armazém.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico administrativo/industrial — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico de conservação civil. — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos), montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de electrónica, técnico de instrumentação (electrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal. Quando qualificado, exerce funções de chefia e de coordenação sempre que necessário.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especializado ou principal. Quando qualificado, exerce funções de chefia e de coordenação sempre que necessário.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção grau V, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controlo analítico, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico especialista (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da

sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo dos programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação e controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico principal (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II). — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadráveis entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da Empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III). — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior, quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior (grau V). — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidade com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior (grau VI). — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Técnico de telecomunicações. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, ensaio, calibragem, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhos de telecomunicações e de telessinalização na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas de e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos de dactilografia ou outros afins.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior, sem chefiar.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE:

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três anos e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidade correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, normalmente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto naquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente suspenso após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preenchem as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio-Junho e Novembro-Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a;
Analista principal;
Controlador industrial de 1.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Desenhador de execução (grau I);
Fiel de 1.^a;
Fiel principal;
Oficial de construção civil de 1.^a;
Oficial electricista de 1.^a;
Oficial electricista principal;
Oficial metalúrgico de 1.^a;
Oficial metalúrgico principal;
Planificador auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica eléctrica);
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos);
Recepcionista de materiais principal;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
Técnico especialista de instrumentação;
Verificador de equipamentos.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.^o ano) da área de formação adequada

à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grau de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (em anos)
7	Assistente administrativo do grau V ...	—
8	Assistente administrativo do grau IV ...	5
9	Assistente administrativo do grau III ...	3
10	Assistente administrativo do grau II ...	3
11	Assistente administrativo do grau I ...	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2. ^o ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1. ^o ano	1

IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 10 %;
Graus IV e V — 25 %.

C) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

D) Fiel de armazém

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.^o ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

III — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;
Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grau de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (em anos)
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	5
11	Fiel de armazém de 1.ª	3
12	Fiel de armazém de 2.ª	3

III — Densidades:

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 10 %;
Principal e qualificado — 25 %.

E) Operador industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de embalagem.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definida no n.º 2;
Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grau de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (em anos)
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado	5
9	Operador de processo principal	3
10	Operador de processo de 1.ª	3
11	Operador de processo de 2.ª	3
12	Operador de processo de 3.ª	2
13	Operador de processo estagiário	1

IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 10 %;
Qualificado e extra — 25 %.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energia);

b) O prémio terá o valor horário de € 0,63 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

F) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

5.1.1 — Mérito profissional no desempenho da função;

5.1.2 — Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

G) Técnico analista de laboratório

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes: os

profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade:

Grau de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (em anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades:

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 10 %;

Graus IV e V — 25 %.

H) Técnico de manutenção

I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;

Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;
Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Grau de enquadramento	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (em anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	3
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 10 %;
Graus IV e V — 25 %.

V — Deontologia profissional:

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que no exercício da sua profissão estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

I) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Mecânica/eléctrica		
(Em anos)		
Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12	10
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

Civil		
(Em anos)		
Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

II — Progressão na carreira:

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Mecânica/eléctrica		
(Em anos)		
Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2

Civil		
(Em anos)		
Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2

III — Densidades:

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente para estas áreas de actividade.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.
3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira:

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções:

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

K) Trabalhadores analistas

I — Admissão:

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos:

2 — O analista de 2.^a ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão após quatro meses de estágio na categoria profissional de analista de 2.^a, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

L) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.^a As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.^a logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à Empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

III — Densidades e dotações mínimas:

8 — Em cada profissão o número de oficiais de 1.^a não pode ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.^a, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.^a

9 — O número de pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

M) Trabalhadores electricistas

I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos:

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra.

5 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidade e dotações mínimas:

6 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

7 — Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá dois encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais um encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional:

8 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

10 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

N) Trabalhadores de enfermagem

I — Promoções e acessos:

1 — Os enfermeiros habilitados com o curso de enfermagem geral e com cinco anos de permanência na função deverão ser sujeitos a avaliação de mérito profissional com vista à promoção a enfermeiros especialistas, cuja concretização dependerá ainda de proposta do médico do trabalho da Empresa.

II — Densidades e dotações mínimas:

2 — A Empresa manterá um enfermeiro de serviço por cada grupo, ou fracção, de 500 trabalhadores em laboração simultânea, seja em horário normal seja em turnos rotativos.

3 — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que, por cada local de trabalho, haja ao serviço três ou mais profissionais no regime de horário normal ou cinco ou mais no regime de turnos ou misto.

O) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão — condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à operação de caldeiras convencionais, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio de horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia);
Encarregado de turno fabril (serviço de energia);
Operador de processo principal (serviço de energia);
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação);
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais);
Operador turboalternador e quadros;
Operador de processo de 1.^a (serviço de energia);
Operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados;
Operador de tratamento de águas e bombagem;
Operador de processo de 2.^a;
Ajudante de fogeiro (tanque de Smelt);
Operador de tratamento de efluentes;
Operador de processo de 3.^a;
Suboperador da central (ajudante de fogeiro);

- b) O prémio terá o valor horário de € 0,63 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês, proporcional-

mente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turboalternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

P) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na Empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

III — Densidades e dotações mínimas:

6 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e matalomecânicos da mesma profissão, serão observadas, em cada unidade fabril, as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Oficial de 1. ^a	Oficial de 2. ^a	Praticante
1	—	1	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	2	1
5	1	3	1
6	1	3	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	3	4	2
10	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

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

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidade, sendo considerados como oficiais de 1.^a

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

Q) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão — as condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais), aos que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.^o e 2.^o anos), findo o qual passam a desenhador de execução (grau II-A);
- b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.^o ano (nomeadamente mecanotecnica, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), aos que ingressam em desenhador de execução (grau II-A);
- c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- d) Para os operadores heliográficos, a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

II — Promoções e acessos:

1 — Na categoria de desenhador de execução, o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se, automaticamente, logo que o trabalhador complete três anos de grau.

2 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria do grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

R) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos:

3 — Os tirocinantes do 2.^o ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — Os praticantes de mecânico de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos após dois anos de permanência na categoria.

6 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

7 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional:

8 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

10 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

11 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remuneração mínima

Grupo 1:

Director de departamento/serviços;
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau V).

Grupo 3:

Chefe de serviço I;
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4:

Chefe de serviço II;
Encarregado geral fabril I;
Programador de aplicações qualificado;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V);
Técnico administrativo/industrial (grau IV);
Técnico industrial de processo qualificado;
Técnico superior (grau III).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo industrial;
Encarregado fabril I;

Encarregado de turno fabril;
Preparador de trabalho qualificado;
Programador de aplicações principal;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV);
Técnico administrativo/industrial (grau III);
Técnico industrial de processo de 1.^a;
Técnico superior (grau II).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;
Encarregado fabril II;
Enfermeiro-coordenador;
Planificador qualificado;
Preparador de trabalho principal;
Programador de aplicações de 1.^a;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III);
Técnico auxiliar de 1.^a;
Técnico administrativo/industrial (grau II);
Técnico de controlo e potência;
Técnico industrial de processo de 2.^a;
Técnico superior (grau I).

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);
Chefe de turno fabril;
Desenhador-projectista;
Enfermeiro especialista;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Planificador principal;
Preparador de trabalho (grau I);
Programador de aplicações de 2.^a;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico de conservação eléctrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;
Técnico principal (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);
Técnico analista de laboratório (grau V);
Técnico de manutenção (grau V);
Técnico industrial de processo de 3.^a

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado;
Assistente administrativo (grau IV);
Desenhador de execução (grau principal);
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;
Enfermeiro;
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado;
Oficial de conservação qualificado;
Operador de computador principal;
Operador industrial qualificado;
Operador de processo qualificado;
Operador qualificado fogueiro;
Planificador;
Preparador de trabalho (grau II);
Recepcionista de materiais qualificado;
Secretário(a) de direcção/administração (grau I);
Técnico analista de laboratório (grau IV);
Técnico de conservação eléctrica especialista;
Técnico de conservação mecânica especialista;
Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);

Técnico de conservação civil principal;
Técnico de manutenção (grau IV).

Grupo 9:

Analista de laboratório principal;
Arvorado;
Assistente administrativo (grau III);
Chefe de equipa (a);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;
Desenhador de execução (grau I);
Distribuidor de trabalho;
Electricista principal;
Encarregado;
Fiel de armazém qualificado;
Lubrificador qualificado;
Mecânico de aparelhos de precisão principal;
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
Oficial metalúrgico principal;
Operador de computador de 1.^a;
Operador industrial principal;
Operador de processo principal (a);
Planificador auxiliar;
Preparador de trabalho auxiliar;
Programador de aplicações estagiário;
Recepcionista de materiais principal;
Técnico analista de laboratório (grau III);
Técnico de conservação civil especialista;
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a;
Técnico de conservação mecânica de 1.^a;
Técnico de electrónica de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de manutenção (grau III);
Técnico de óleo-hidráulica de 1.^a;
Técnico de telecomunicações de 1.^a;
Verificador de equipamentos principal.

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a;
Assistente administrativo (grau II);
Auxiliar administrativo principal;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
Controlador industrial principal;
Desenhador de execução (grau II-B);
Fiel de armazém principal;
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais);
Lubrificador principal;
Motorista (ligeiros e pesados) principal;
Oficial de 1.^a (b);
Oficial de conservação civil principal;
Operador de computador de 2.^a;
Operador de preparação de madeira;
Operador industrial de 1.^a;
Operador de processo de 1.^a (c);
Recepcionista de armazém;
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Técnico analista de laboratório (grau II);
Técnico de conservação civil (grau III);
Técnico de conservação eléctrica de 2.^a;
Técnico de electrónica de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a;
Técnico de óleo-hidráulica de 2.^a;
Técnico de telecomunicações de 2.^a;
Técnico de conservação civil de 1.^a;
Técnico de manutenção (grau II).

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a;
Assistente administrativo (grau I);
Auxiliar administrativo de 1.^a;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador de fabrico de 1.^a;
Controlador industrial de 1.^a;
Desenhador de execução (grau II-A);
Fiel de armazém de 1.^a;
Motorista (ligeiros e pesados);
Oficial de 1.^a (d);
Oficial de 2.^a (e);
Operador de computador estagiário;
Operador industrial de 2.^a;
Operador de parque de apara e silos;
Operador de processo de 2.^a (f);
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Técnico analista de laboratório (grau I);
Técnico de conservação civil de 2.^a;
Técnico de electrónica estagiário;
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
Técnico de manutenção (grau I);
Técnico de telecomunicações estagiário;
Técnico de óleo-hidráulica estagiário;
Telefonista-recepcionista.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano;
Auxiliar administrativo de 2.^a;
Bombeiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
Controlador de fabrico de 2.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Fiel de armazém de 2.^a;
Lubrificador de 2.^a;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Oficial de 2.^a (g);
Operador industrial de 3.^a;
Operador de processo de 3.^a (h);
Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
Recepcionista de materiais de 3.^a;
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 2.^o ano;
Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano;
Tirocinante desenhador do 2.^o ano.

Grupo 13:

Ajudante;
Ajudante de fiel de armazém;
Ajudante de processo (i);

Assistente administrativo estagiário do 1.^o ano;
Mecânico de aparelhos de precisão praticante;
Operador industrial estagiário;
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial de construção civil;
Pré-oficial electricista do 1.^o ano;
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.^o ano;
Técnico de manutenção estagiário do 1.^o ano;
Técnico administrativo estagiário do 1.^o ano;
Tirocinante desenhador do 1.^o ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 1.^o ano;
Praticante.

(a) Inclui fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação), operador de branqueamentos (Cacia, Setúbal), operador de digestor contínuo, operador de máquina de papel, operador de tiragens (Cacia, Setúbal), operador de turboalternador e quadros (Setúbal) e operador de turboalternador e quadros (turbogrupos quadros e efluentes) (Cacia).

(b) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(c) Inclui operador de acabamentos, operador de crivagem (duas linhas), operador de digestor descontínuo, operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados (Cacia), operador de evaporadores, operador de fornos e caustificações, operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida), operador de máquinas de sacos de fundo rectangular, operador de máquina de tubos para sacos, operador de preparação, operador de preparação de produtos químicos, operador de secador de máquina de papel, operador de tiragem (Setúbal), operador de tratamento de águas e bombagem e suboperador de tiragens III e IV.

(d) Inclui carpinteiro decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(e) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(f) Inclui ajudante de fogueiro (tanque de Smelt), ajudante de secador de máquina de papel, bobinador, operador de depuração ou preparação de pasta, operador de destrocador e crivagem de aparas, operador de linha de acabamentos (tiragem III e IV) (Cacia), operador de recepção e transferência de produtos químicos, operador de tratamento de efluentes, operador de zona húmida da máquina de papel, suboperador de branqueamentos, suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem), suboperador de forno(s) e caustificação(ões), suboperador de preparação de produtos químicos e suboperador de digestores descontínuos.

(g) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(h) Inclui operador de balança de máquina de papel, operador de balança e prensa, suboperador da central (ajudante de fogueiro), suboperador de crivagem (duas linhas), suboperador de embalagem e aramagem, suboperador de mandris, suboperador da máquina de coser sacos, suboperador da máquina de fundos de sacos, suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular, suboperador da máquina de tubos para sacos, suboperador de preparação de madeiras e suboperador de tratamento de efluentes (Setúbal).

(i) Inclui ajudante de máquina de fundos de sacos, ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular e ajudante de máquina de tubos para sacos.

Tabela de remunerações

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				1 907	2 123,30	2 240,15	2 347,25	2 504,10
2	1 685,60	1 770,70	1 854,25	1 763,50	1 972,60	2 079,75	2 176,10	2 240,15
3	1 453,45	1 522,65	1 592,35	1 493,45	1 685,60	1 770,70	1 854,25	1 972,60
4	1 336,10	1 397,10	1 459,10	1 284,35	1 453,45	1 522,65	1 592,35	1 685,60
5	1 198,25	1 248,45	1 306,35	1 179,25	1 341,20	1 402,20	1 464,20	1 527,75
6	1 057,30	1 100,35	1 149,05	1 046,55	1 198,25	1 248,45	1 306,35	1 341,20
7				912,75	1 057,30	1 100,35	1 149,05	1 198,25
8				857,40	1 017,30	1 055,75	1 102,40	1 111,60

Grupos de enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
9				805,65	960,45	994,75	1 039,85	1 056,80
10				773,90	913,80	945,05	979,40	999,40
11				729,30	867,65	894,85	931,75	946,10
12				686,75	823,60	848,20	883,05	897,40
13				637,55	771,85	794,40	826,15	849,20

A tabela I aplica-se aos trabalhadores no regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram no regime de período experimental.

Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela presente convenção colectiva de trabalho.

1 — Quadros superiores:

Chefe de departamento;
Chefe de serviço I e II;
Director de departamento/serviços;
Técnico superior dos graus I, II, III, IV, V e VI.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de aplicações;
Programador de aplicações principal e qualificado;
Técnico administrativo industrial;
Técnico industrial de processo.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Encarregado geral fabril;
Enfermeiro;
Enfermeiro-coordenador;
Enfermeiro especialista;
Técnico auxiliar altamente qualificado.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Arvorado;
Chefe de equipa;
Chefe de guardas;
Chefe de secção;
Chefe de sector;
Chefe de turno fabril;
Encarregado;
Encarregado fabril I e II;
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;
Encarregado de turno fabril.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo;
Secretário de direcção ou administração.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório;
Analista principal e qualificado;
Planificador;
Planificador principal;
Preparador de trabalho;
Preparador de trabalho principal e qualificado;

Técnico analista de laboratório;
Técnico de construção civil;
Técnico de conservação eléctrica;
Técnico de conservação mecânica;
Técnico controlo e potência;
Técnico de electrónica;
Técnico especialista;
Técnico de instrumentação e controlo industrial;
Técnico de manutenção;
Técnico principal;
Técnico de óleo-hidráulica;
Técnico de telecomunicações.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador de computador;
Operador de computador principal e qualificado.

5.2 — Produção:

Controlador de fabrico.
Controlador industrial;
Electricista principal;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de aparelhos de precisão principal e qualificado;
Oficial de conservação civil principal;
Oficial de conservação qualificado;
Oficial electricista;
Oficial metalúrgico principal;
Operador de preparação de madeiras;
Operador industrial;
Operador de processo extra;
Operador de processo de 1.^a, 2.^a, 3.^a, principal e qualificado;
Planificador auxiliar;
Preparador de trabalho auxiliar;
Recepcionista de materiais;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro em plásticos;
Verificador de equipamentos;
Verificador de equipamentos principal.

5.3 — Outros:

Bombeiro;
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte;
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte principal e qualificado;
Desenhador de execução;
Desenhador de execução principal;
Fogueiro de 1.^a (caldeiras convencionais e de recuperação);
Motorista;
Motorista principal e qualificado;
Operador qualificado fogueiro.

- 6 — Profissionais semiqualeificados:
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo;
Operador heliográfico;
Telefonista-recepcionista.

- 6.2 — Produção:

Lubrificador;
Operador de parque de aparas e silos.

- 7 — Profissionais não qualificados:

- 7.1 — Produção:

Ajudante.

- A — Praticantes e aprendizes:

Operador industrial estagiário;
Operador de processo estagiário;
Praticantes;
Pré-oficial;
Programador de aplicações estagiário.

Setúbal, 10 de Julho de 2005.

Pela PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.:
João António Costa Ventura, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Ezequiel Rodrigues Andrade, membro do secretariado.

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

SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Industrias Diversas;

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

Vitor Manuel Tavares, dirigente.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Depositado em 2 de Agosto de 2005, a fl. 103 do livro n.º 10, com o registo n.º 183/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Aos 25 dias do mês de Julho de 2005, a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalha-

dores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal acordaram em negociações directas a matéria que se segue:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., que exerce a actividade de comércio e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 26 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,50.

Cláusula 7.^a

Aplica-se à COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

ANEXO II

Tabela salarial (supermercado)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Gerente comercial	723
II	Encarregado geral	642
III	Operador-encarregado	609
IV	Operador especializado	550
V	Operador de 1. ^a	482
VI	Operador de 2. ^a	463
VII	Operador-ajudante	400
VIII	Servente de limpeza	404

ANEXO III

Tabela salarial (talhantes)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho	637
II	Talhante de 1. ^a	566
III	Talhante de 1. ^a	494
IV	Praticante de talhante	439

ANEXO IV

Tabela salarial (escritório)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de escritório	630
II	Primeiro-escriturário	593
III	Segundo-escriturário	547
IV	Terceiro-escriturário	471
V	Estagiário do 2.º ano	450
VI	Estagiário do 1.º ano	395

ANEXO V

Diuturnidades — € 19,65.

Subsídio de caixa — € 20,50.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:

Vitor Joaquim Antunes Marques da Silva, mandatário.
João Nuno Carreira da Cunha Sequeira, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.
Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Depositado em 2 de Agosto de 2005, a fl. 103 do livro n.º 10, com o n.º 184/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. do Pessoal com Funções não Policiais da Polícia de Segurança Pública — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 18 de Junho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005.

Artigo 4.º

Direito de tendência

1 — O SPNP reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior à acção do Sindicato

e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação do associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — Relativamente aos órgãos sociais, o exercício do direito de tendência será objecto de regulamento interno proposto pela direcção e aprovado pela assembleia geral.

Artigo 23.º

Destituição dos corpos sociais

1 — Os corpos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, nos termos do regulamento interno, discutido e aprovado em assembleia geral convocada para esse efeito.

2 — Em caso de destituição dos corpos sociais, compete à assembleia geral a organização e a marcação de novo processo eleitoral de acordo com o estipulado nos presentes estatutos, nomeadamente a marcação da data das eleições e a convocação da assembleia geral eleitoral.

3 — Os corpos sociais consideram-se destituídos de todas as funções após notificação da acta da assembleia geral que tiver aprovado tal deliberação.

4 — As funções dos corpos sociais destituídos são assumidas pela mesa da assembleia geral, até ao início de funções da nova direcção e restantes órgãos sociais, podendo esta nomear uma comissão com vista a desempenhar as funções de carácter mais urgente.

5 — Os corpos sociais destituídos têm o dever de colaboração na resolução de assuntos pendentes sob pena de procedimento disciplinar.

Registados em 3 de Agosto de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 99, a fl. 77 do livro n.º 2.

SINAPSA — Sind. Nacional dos Profissionais de Seguros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, foram publicados os estatutos em epígrafe, os quais enfermam de inexactidão, pelo que a seguir se procede à republicação integral do anexo III («Regulamento da assembleia de delegados sindicais») e do anexo IV («Regulamento eleitoral»).

ANEXO III

Regulamento da assembleia de delegados sindicais

Artigo 1.º

A assembleia de delegados regional e a assembleia de delegados distrital é constituída pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exercem a sua actividade na área da delegação ou do distrito.

Artigo 2.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados regional e à assembleia de delegados distrital:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;

- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção ou os secretariados regionais ou distritais, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Eleger o representante da assembleia ao conselho geral definindo igualmente o seu substituto;
- e) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou respectivos secretariados regionais ou distritais.

Artigo 3.º

1 — A convocação da assembleia de delegados regional e da assembleia de delegados distrital pode ser feita pelo secretariado da respectiva delegação ou pela direcção, por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz, desde que assegurada a recepção atempada da convocatória.

3 — O secretariado regional ou distrital enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia de delegados, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção do Sindicato.

Artigo 4.º

1 — Cada assembleia de delegados regional ou distrital reúne-se:

- a) Sempre que o respectivo secretariado regional ou distrital ou ainda a direcção o entender conveniente;
- b) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 5.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 6.º

A mesa da assembleia de delegados regional ou distrital é constituída pelo respectivo secretariado regional ou distrital.

ANEXO IV

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Nos termos do artigo 30.º dos estatutos do Sindicato, os membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina são eleitos pela assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que

à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham no mínimo seis meses de inscrição no Sindicato.

Artigo 2.º

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais e a sua actualização, face ao artigo 10.º dos estatutos, bem como a sua afixação;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

2 — Para estes efeitos, a mesa da assembleia geral far-se-á assessorar por um representante de cada lista concorrente, a partir da data prevista no n.º 3 do artigo 8.º deste regulamento.

Artigo 3.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita de acordo com o artigo 32.º dos estatutos.

Artigo 4.º

1 — Os cadernos eleitorais são afixados na sede do Sindicato, nas delegações regionais e secções distritais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais na posse exclusiva das mesas de voto incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na área da mesa.

Artigo 5.º

1 — A apresentação das candidaturas é feita pela entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista concorrendo aos órgãos com a identificação dos candidatos;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura é subscrita por, pelo menos, um décimo ou 100 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos são identificados, para uso de apreciação da candidatura, pelo nome completo, número de associado, categoria e situação profissionais, idade, residência e designação da empresa onde trabalham ou donde provêm.

4 — Os sócios subscritores da candidatura são identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham ou donde provêm.

5 — Não é obrigatória a apresentação de candidaturas para todos os órgãos a eleger.

6 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

7 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, em 3 de Agosto de 2005.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte — Eleição em 19, 20 e 21 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2008.

Direcção

António José dos Santos Cardoso Macedo, pescador/trabalhador administrativo, nascido em 19 de Abril de 1964, portador do bilhete de identidade n.º 8546584 e residente na Rua de Adriano Correia de Oliveira, bloco 379, 183, 1.º, Q, 3880-316 Ovar.

Artur Soares Oliveira Cacheira, nascido em 7 de Julho de 1978, portador do bilhete de identidade n.º 8594976 e residente Rua dos Pescadores, 496, 3885-565 Praia de Esmoriz.

António Rodrigues Fragateiro, nascido em 25 de Novembro de 1959, residente Rua de Afonso Cordeiro, 438, 3.º, esquerdo, Matosinhos.

Fernando João, contramestre-pescador, nascido em 2 de Janeiro de 1968, portador do bilhete de identidade n.º 9585383 e residente na Rua do Arrais Ançã, 88, Costa Nova, concelho de Ílhavo.

Gumersindo Maia Rajão, nascido em 16 de Julho de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 6867595 e residente na Avenida da Cidade de Guimarães, 183, em Vila do Conde.

Joaquim Manuel Pinho Silva, pescador, nascido em 17 Março de 1964, portador do bilhete de identidade n.º 8965776 e residente na Torreira, concelho da Murtosa.

João Manuel Silva Saborano, contramestre-pescador, nascido em 2 de Novembro de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 10459552 e residente na Praia de Mira.

José António Marques Mata, pescador, nascido em 6 de Outubro de 1957, portador do bilhete de identidade n.º 8722675 e residente na Avenida de Vasco da Gama, entrada 494, 2.º, esquerdo, Senhora da Hora, em Matosinhos.

Manuel José Tavares Silva, pescador, nascido em 24 de Dezembro de 1951, portador do bilhete de identidade n.º 5494073 e residente no Monte, Murtosa.

José Castro Meireles, pescador/reformado, nascido em 25 de Abril de 1940, portador do bilhete de identidade n.º 1835777 e residente na Rua dos Mareantes, 31, em Vila do Conde.

Luís Ferreira Remelgado, pescador, nascido em 8 de Outubro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 6725566 e residente em São Paio de Canidelo, Vila Nova de Gaia.

Luís Manuel Rocha Marques, primeiro-maquinista, nascido em 12 de Outubro 1956, portador do bilhete de identidade n.º 7547338 e residente na Rua do Padre Manuel da Nóbrega, 24, Gafanha da Nazaré.

Victor Manuel Castro Moreira, terceiro-maquinista, nascido em 9 de Junho de 1966, portador do bilhete de identidade n.º 9081390 e residente Rua de África, 173, C/9, Santa Marinha, 4400-033 Vila Nova de Gaia.

Suplentes:

Alfredo Manuel da Silva Murta, pescador, nascido em 25 de Setembro de 1973, portador do bilhete de identidade n.º 10858823 e residente na Rua de António da Cruz Barbosa, Oásis, bloco D, Torreira.

António Chavarria de Sousa, pescador, nascido em 26 de Dezembro de 1946, portador do bilhete de identidade n.º 3345018 e residente na Avenida do Atlântico, 4-B, 2.º, direito, em Viana do Castelo.

Jacinto Oliveira Moreira, pescador/arrais, nascido em 10 de Outubro de 1967, portador do bilhete de identidade n.º 10940269 e residente na Praia de Cortegaça, no concelho de Ovar.

Manuel Galante Maio, pescador, nascido em 30 de Janeiro de 1941, portador do bilhete de identidade n.º 2965110 e residente na Avenida da Cidade de Guimarães, 183, em Vila do Conde.

Manuel Joaquim Campota Jesus, pescador, nascido em 19 de Setembro de 1953, portador do bilhete de identidade n.º 3909062 e residente na Rampa do Monte da Luz, 62, Canidelo, 4400 Vila Nova de Gaia.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 3 de Agosto de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APIRAC — Assoc. Portuguesa de Refrigeração e Ar Condicionado — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 17 de Março de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004.

Artigo 22.º

1 — Na sua primeira reunião, a direcção distribuirá os cargos respectivos, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 do artigo 20.º

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

Registados em 3 de Agosto de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 82, a fl. 50 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Bahco Oberg — Fermentas, S. A. — Eleição em 15 de Dezembro de 2004 para o biénio de 2005-2006.

José Luís Ferreira das Neves, portador do bilhete de identidade n.º 3855964, de 23 de Agosto de 1996, passado pelo arquivo de identificação do Porto.

João Gonçalves Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 7124103, de 4 de Maio de 1998, passado pelo arquivo de identificação do Porto.

Manuel Augusto Fernandes Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 9040963, de 27 de Novembro de 2003, passado pelo arquivo de identificação do Porto.

Registados em 3 de Agosto de 2005, nos termos do artigo 351.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 120, a fl. 92 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Eleição em 23 de Março de 2005 para o mandato de 2005-2008 — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, eleita em 23 de Março de 2005, para o mandato de 2005-2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, José Luís Santos Milício foi substituído por João Vieira Alfaiate.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, em 3 de Agosto de 2005.