

Boletim do Trabalho e Emprego

1

1.ª SÉRIE

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

Preço 210\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 55	N.º 1	P. 1-84	8. JANEIRO. 1988
-----------------	-----------	--------	---------	-------	---------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou <i>long-line</i> no Atlântico Norte e Pacífico Norte) e respectiva alteração	3
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	3
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	4
— PE do CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro	5
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	5
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	6
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	7
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto	7
— Aviso para PE do ACT para os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito agrícola mútuo	7

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial e outras	8
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra	9
— CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (fogueiros e outros) — Alteração salarial	10
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra	11

— AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras	13
— AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro — Alteração salarial e outras	29
— AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores da Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	46
— AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	63
— AE entre o Futebol Clube do Porto e o Sind. dos Escritórios e Serviços do Norte e outros — Alteração salarial e outras	79
— AE entre a Torralta — Clube Internacional de Férias, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	83
— AE entre a TAP — Air Portugal, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra) — (alteração salarial e outras) — Rectificação	84

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas e outros (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou long-line no Atlântico Norte e Pacífico Norte) e respectiva alteração.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1985, foi publicado o CCT entre a Associação dos Armadores da Pesca Longínqua e o SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas e outros (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou long-line no Atlântico Norte e Pacífico Norte), com alteração inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1987.

Considerando que as referidas convenção e alteração apenas se aplicam às entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações subscritoras;

Considerando a existência, na área de aplicação dos referidos contratos, de entidades patronais do sector económico abrangido e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas que não se acham filiados naquelas associações;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto juslaboral do sector de actividade em causa;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Armadores da Pesca Longínqua e o SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas e outros (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou long-line no Atlântico Norte e Pací-

fico Norte) — alteração salarial e outras —, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1987, bem como as disposições, por este não revistas, do CCT entre aquelas associações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1985, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que exerçam a pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou long-line, no Atlântico Norte e no Pacífico Norte que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, nela se possam filiar e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal celebrante e não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entre em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às remunerações previstas no anexo I da alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1987, desde 1 de Setembro de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 21 de Dezembro de 1987. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, Álvaro Roque de Pinho Bissaya Barreto. — O Ministro da Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1987, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas referidas alterações as entidades filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pelas referidas alte-

rações e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1987, são tornadas aplicáveis, no território do continente, com exceção dos distritos da Guarda e Viseu:

- 1) A todas as entidades patronais que não estando filiadas na associação patronal outorgante prossegam a indústria de chapelaria, como tal se entendendo o corte e preparação do pêlo, o fabrico de feltros para chapéus e o fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e pa-

lha, e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante, ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante;
- 3) Serão excluídas da presente extensão as relações de trabalho mantidas com entidades patronais que se dedicam ao fabrico de bonés, chapéus de pano ou palha e boinas, como actividade complementar ou acessória da confecção de vestuário.

2 — Não são objecto de extensão as claúsulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Novembro de 1987, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 28 de Dezembro de 1987. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1987, foi publicado um CCT entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros.

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

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

Considerando ainda o Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às regiões autónomas para a emissão de PE com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, no território do continente, se dediquem às actividades por ele abrangidas e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias nele previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades patronais signatárias da já aludida convenção.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1987,

podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de duas.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 28 de Dezembro de 1987. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

PE do CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro

Entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro, foi celebrado o CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987.

Considerando que o mesmo contrato apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a necessidade e conveniência de alcançar a uniformização das condições de trabalho no sector;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1987, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Cen-

tro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, é tornada aplicável, no território do continente, às entidades patronais do sector económico por aquele abangido não filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais celebrantes e ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

3 — As remunerações tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Emprego e da Segurança Social, 16 de Dezembro de 1987. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *João Maria Leitão de Oliveira Martins*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1987, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Federação

dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que as mencionadas alterações apenas se aplicam às relações de trabalho estabelecidas entre

entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1987, são tornadas extensivas, na área do continente, a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica por ele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Novembro de 1987, podendo os encargos daí decorrentes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 28 de Dezembro de 1987. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda. — O Ministro do Comércio e Turismo, Joaquim Martins Ferreira do Amaral.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE ao CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares e outros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1987, por forma a tornar a regulamentação dele constante e aplicável:

- 1) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que, no território nacional, prossigam a actividade de armazенista, importador ou exportador de fruta ou produtos hortícolas, armazенista ou exportador de azeite e ainda as que, em exclusivo, se dediquem à distribuição, por grosso, de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representadas pelas associações sindicais outorgantes;
- 2) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares que, no território nacional, prossigam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Serão excluídas da extensão referida no n.º 2 as relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva, convencional ou administrativa, que contemple a referida actividade.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE dos CCTs celebrados entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreiras, Extractiva, Energia e Química, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1987, e 48, de 29 de Dezembro de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceitos e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas;
 - b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.
-

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto

Nos termos e para efeitos do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma legal, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam nos distritos de Aveiro, Porto, Bragança, Guarda e Vial Real a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
 - 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados no sindicato outorgante, ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade nos distritos supra-referidos.
-

Aviso para PE do ACT para os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito agrícola mútuo

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do referido preceito e diploma, tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas a todas as caixas de crédito agrícola mútuo do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

A portaria a emitir será, nos termos do n.º 4 do citado artigo e diploma, aplicável às empresas relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Outubro de 1982, e última alteração no n.º 48, de 29 de Dezembro de 1986, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 28.^a

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 1550\$.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

5 —
a)
b) Pequeno-almoço — 125\$;
c) Almoço ou jantar — 520\$.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 145\$.

Cláusula 76.^a

Retroactividade

A tabela salarial (anexo III) produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1987.

Cláusula 79.^a

Pequeníssimas empresas

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

- a) Trabalhem, no máximo, dezasseis 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 dez trabalhadores remunerados em regime de trabalho normal, nas restantes empresas.

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III, nem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 67.^a As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir ao pessoal indiferenciado vencimentos superiores em 750\$ em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas mensais
1.....	63 200\$00
2.....	52 600\$00
3.....	47 500\$00
4.....	41 100\$00
5.....	35 800\$00
6.....	35 300\$00
7.....	33 700\$00
8.....	31 600\$00
9.....	29 500\$00
10.....	27 950\$00
11.....	24 200\$00
12.....	19 000\$00
13.....	15 900\$00

Lisboa, 9 de Dezembro de 1987.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

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

Lisboa, 21 de Dezembro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Dezembro de 1987, a fl. 7 do livro n.º 5, com o n.º 415/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

Cláusula única

Âmbito da revisão

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

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes da convenção inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, 47, de 22 de Dezembro de 1982, 47, de 22 de Dezembro de 1983, 47, de 22 de Dezembro de 1984, 1, de 8 de Janeiro de 1986, e 1, de 8 de Janeiro de 1987.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

Associação de Exportadores de Vinho do Porto (AEVP);

Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

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

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

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

Cláusula 25.ª

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1900\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondam as funções.

2 —

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

TABELA A

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

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas.....	67 200\$00

Grupos	Categorias	Retribuições
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	63 300\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	53 750\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	49 700\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	46 950\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Cobrador Demonstrador	44 800\$00
VII	Telefonista de 1.ª	39 700\$00
VIII	Telefonista de 2.ª Continuo Porteiro	36 650\$00
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	33 350\$00
X	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Continuo (menos de 21 anos)	30 950\$00
XI	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões)	29 800\$00
XII	Paquete de 16/17 anos	23 050\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos	19 950\$00

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

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	86 950\$00
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	78 050\$00

Grupos	Categorias	Retribuições
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	69 250\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas	65 900\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilografo em língua estrangeira Operador mecanográfico Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	61 600\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilografo em língua portuguesa Perfurador-verificador Cobrador Demonstrador	57 500\$00
VII	Telefonista de 1. ^a	52 950\$00
VIII	Telefonista de 2. ^a	49 450\$00
IX	Contínuo Porteiro	45 200\$00
X	Estagiário do 2. ^º ano Dactilografo do 2. ^º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	41 650\$00
XI	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões)	30 700\$00

Grupos	Categorias	Retribuições
XII	Paquete de 16/17 anos	28 600\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos	25 400\$00

Nota. — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1987.

Porto, 11 de Setembro de 1987.

Pela AEVP — Associação de Exportadores de Vinho do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANCIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:
SITES — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
Fernando Cruz Couto Soares.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Dezembro de 1987, a fl. 8 do livro n.º 5, com o n.º 416/87, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (foguelros e outros) — Alteração salarial

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — Independentemente da data da publicação, as tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1987.

Cláusula 72.^a

Carreira profissional de costureira — Remuneração durante o período de estágio

7 — A retribuição das estagiárias para costureira será determinada nos termos seguintes, com base na retribuição mínima da costureira (grupo I da tabela salarial):

Idade de admissão	Retribuição — Tempo de serviço			
	50	60	75	90
14/17 anos.....	6	6	6	6
17/20 anos.....	-	6	9	9
20 anos ou mais.....	-	-	6	6

8 — As trabalhadoras, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a categoria de costureira em instituições reconhecidas pelas associações outorgantes terão o seu período de estágio reduzido no tempo de duração do curso.

**ANEXO III
Tabelas salariais**

Grupos	Remunerações mínimas
A	62 000\$00
B	52 350\$00
C	48 200\$00
D	43 250\$00
E	40 150\$00
F	36 100\$00
G	33 300\$00
H	32 000\$00
I	29 900\$00

Tabela salarial para as empresas de vestuário por medida que tenham ao serviço um mínimo de trabalhadores não superior a 10

Grupos	Remunerações mínimas
C	48 200\$00
E	38 650\$00

Grupos	Remunerações mínimas
G	31 800\$00
H	30 450\$00
I	28 600\$00

Tabela salarial para as empresas de vestuário por medida que foram isentas e que tenham ao seu serviço um número de trabalhadores não superior a 7 (a).

Grupos	Remunerações mínimas	
	1 de Outubro de 1987	1 de Abril de 1988
C	44 800\$00	48 200\$00
E	35 750\$00	38 650\$00
G	29 500\$00	31 800\$00
H	28 250\$00	30 450\$00
I	26 500\$00	28 600\$00

(a) As empresas por medida que venham a ser declaradas isentas e se dedicarem exclusivamente a trabalho de feitio de forros ficam obrigadas à tabela de 1 de Outubro de 1987, como tabela única.

Lisboa, 21 de Dezembro de 1987.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 4 de Janeiro de 1988, a fl. 9 do livro n.º 5, com o n.º 5/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra.

CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46/86, nos termos seguintes:

CAPÍTULO I

Cláusula 2.^a

1 — (Mantém-se).

2 — (Mantém-se.)

3 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1987.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 —

Nas empresas do grupo II — 65\$;
 Nas empresas do grupo III — 50\$;
 Nas empresas do grupo IV — 40\$.

ANEXO II

Tabelas salariais

Níveis	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I	Chefe de serviços administrativos.....	52 400\$00	49 700\$00	42 800\$00
II	Analista de sistema, chefe de departamento/serviços e contabilista/tesoureiro	48 300\$00	45 500\$00	41 900\$00
III	Chefe de secção, guarda-livros e programador	44 700\$00	41 100\$00	38 000\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras e secretário(a) de direção/administração	40 500\$00	38 900\$00	35 600\$00
V	Primeiro-escriturário, caixa e operador mecanográfico	39 500\$00	36 200\$00	32 900\$00
VI	Vendedor	37 800\$00	34 500\$00	31 400\$00
VII	Segundo-escriturário, esteno-dactílografo, cobrador, perfurador-verificador e caixero	36 700\$00	33 300\$00	30 600\$00
VIII	Terceiro-escriturário e telefonista	34 500\$00	31 100\$00	28 900\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano e estagiário do 2.º ano	31 700\$00	29 500\$00	26 900\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano e contínuo	30 200\$00	28 300\$00	26 100\$00
XI	Servente de limpeza	23 900\$00	23 900\$00	23 900\$00
XII	Paquete do 3.º e 4.º ano	18 600\$00	17 400\$00	16 100\$00
XIII	Paquete do 1.º e 2.º ano	16 900\$00	16 800\$00	15 600\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

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

António Ferreira Neto Taveira.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 22 de Dezembro de 1987.

Depositado em 30 de Dezembro de 1987, a fl. 8 do livro n.º 5, com o n.º 418/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P.,
e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras**

Entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e as associações sindicais abaixo indicadas são acordadas as seguintes alterações ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 45, de 8 de Dezembro de 1983:

1 — As cláusulas 1.^a a 12.^a, inclusive, mantêm a sua actual numeração e redacção.

2 — As cláusulas a partir da 13.^a, inclusive, terão a numeração e a redacção a seguir indicadas:

Cláusula 13.^a

Quadros de pessoal e balanço social

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes mapas dos quadros de pessoal e cópia do balanço social segundo os modelos aprovados pela legislação em vigor, de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho — Definição

(Toma a redacção da cláusula 13.^a do AE alterado.)

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana, mesmo em regime de horário flexível, será de 40 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração em vigor.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por este facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 16.^a

Trabalho por turnos

(Toma a redacção da cláusula 14.^a do AE alterado.)

Cláusula 17.^a

Regime de prevenção

(Toma a redacção da cláusula 15.^a do AE alterado.)

Cláusula 18.^a

Trabalho extraordinário

1 — (Toma a redacção do n.^o 1 da cláusula 16.^a do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.^o 2 da cláusula 16.^a do AE alterado.)

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei geral do trabalho para a sua execução, não podendo também o número de horas anuais ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto em casos em que a mesma lei o permita.

4 — Apenas será considerado trabalho extraordinário, e como tal pago, aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo o disposto na lei e na alínea f) da cláusula 12.^a

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário em prolongamento do horário normal não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário ou o termine a horas em que já não existam transportes colectivos para a área da sua residência, mesmo que o trabalho extraordinário se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até ao limite de 30 minutos por cada percurso, é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho extraordinário for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário normal tenha de prestar trabalho extraordinário que se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa.

9 — Nos casos em que não haja refeitórios, ou estes não funcionem, a empresa pagará o custo da refeição, contra a apresentação de comprovante, até ao limite máximo internamente estabelecido.

10 — O disposto nos n.^os 8 e 9 não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

11 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho extraordinário de duração igual ou superior a duas horas, englo-

bando os períodos habituais de tomada de refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

12 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será remunerado como se de trabalho extraordinário se tratasse.

13 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 7 desta cláusula, salvo se o trabalho prestado nesses dias dever considerar-se trabalho normal.

14 — O trabalho extraordinário prestado no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho extraordinário prestado em dia normal.

15 — O trabalho extraordinário prestado no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas como trabalho extraordinário prestado em dia normal.

Cláusula 19.^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 — Considera-se também como nocturno o trabalho extraordinário prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 20.^a

Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções do substituído.

2 — Sempre que, nos termos do número anterior, o trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber, desde o primeiro dia, a remuneração mensal certa mínima fixada neste acordo para esta categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a uma semana.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos no período de um ano, ou 360 dias interpolados no período de dois anos, o substituto passará a ter direito à remuneração certa mínima da categoria do substituído.

4 — Se, porém, a substituição, não tendo a duração prevista no número anterior, ultrapassar 90 dias seguidos ou 120 interpolados no período de um ano civil,

esse tempo será contado para efeitos de valorização curricular do trabalhador, tendo este prioridade no preenchimento de vaga dessa categoria que venha a surgir na mesma instalação, desde que em igualdade de condições com os outros eventuais candidatos.

5 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 90 dias consecutivos, o trabalhador substituto que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

6 — O prazo de 90 dias referido no número anterior poderá ser alargado até 180 dias, consoante a maior ou menor complexidade técnica e ou grau de responsabilidade das respectivas funções. Neste caso, porém, a empresa deve, previamente à substituição, comunicar ao trabalhador substituto qual a duração efectiva desse prazo.

7 — Terminado o impedimento e não se verificando, seja qual for o motivo, o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, o substituto, se se tiver mantido no desempenho das mesmas funções por mais de 60 dias a partir daquela data, passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos a partir da data em que, nos termos dos n.ºs 5 e 6, o trabalhador adquiriu o direito a conservar o lugar até ao termo do impedimento.

8 — Não se aplica o disposto nos números anteriores sempre que a substituição se verifique entre trabalhadores com as mesmas funções, embora de diferentes categorias profissionais, classes ou graus, integrados numa mesma carreira profissional, ou quando se trate de suprir faltas por férias.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Salvo acordo individual em contrário, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar de uma mudança total ou parcial da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Quando, por efeito de transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este terá direito a:

- a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido a um terço em cada um dos três anos

subsequentes aos doze primeiros meses de efectividade do subsídio;

- c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transporte público, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;
- d) Um subsídio igual a um mês de remuneração, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;
- e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

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

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

Cláusula 22.^a

Deslocações em serviço — Definição e princípios gerais

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

2 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão do trabalhador, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que ele presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3 — Para efeitos do presente AE considera-se que a CNP possui os seguintes quatro locais de trabalho:

Lisboa e Paço de Arcos;
Instalações localizadas dentro da área dos concelhos de Sines e Santiago do Cacém;
Matosinhos; e
Leiria.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência no mesmo dia. As deslocações de Lisboa a Sines e vice-versa são sempre consideradas pequenas deslocações, mesmo quando impliquem dormida.

5 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas no número anterior.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de efectuar deslocações em serviço sempre que, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite, salvo quando essas deslocações sejam inerentes às funções que exerce.

7 — Excluem-se do regime fixado nos artigos seguintes as deslocações para frequência de acções de formação, cujas condições serão, caso a caso, estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao fornecimento de alojamento ou, se tal for impossível, ao pagamento do custo do mesmo segundo qualificação a determinar pela empresa;
- c) A uma ajuda de custo diária de um dos seguintes valores:
 - 1) De 1200\$, se a deslocação tiver uma duração superior a doze horas e implicar dormida;
 - 2) De 840\$, se a deslocação tiver uma duração superior a doze horas mas não implicar dormida;
 - 3) De 420\$, se a deslocação tiver uma duração entre quatro e doze horas.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida na alínea c) do número anterior implica perda do direito a subsídio de refeição.

Cláusula 24.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;
- c) Nas deslocações no continente e regiões autónomas, ao pagamento das despesas de alojamento condigno de qualificação a determinar pela empresa;
- d) A uma ajuda de custo diária de 1250\$.

2 — Em alternativa aos direitos estabelecidos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador pode optar por um subsídio diário de deslocação no valor de 1600\$.

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

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

Cláusula 25.^a

Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar

que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelos Serviços Médico-Sociais, ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, ou por atestado médico, nas deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à comparticipação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 46.^a (Comunicação e prova sobre as faltas.)

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local da sua residência.

5 — A empresa obriga-se a efectuar um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente do trabalhador quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 26.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 27.^a

Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores [...] (redacção do n.º 1 da cláusula 17.^a do AE alterado) constantes da tabela do anexo IV.

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 17.^a do AE alterado.)

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 32.^a, n.º 1 (subsídio de Natal), o subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum

poderá ser pago quando o trabalhador deixar de estar afecto ao regime de turnos.

5 — 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 ao seu início.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turnos a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

Cláusula 28.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 18.^a do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 18.^a do AE alterado.)

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo dele, categoria profissional, classe ou grau, número da inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamentação aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado pelos valores que resultarem da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) 1.^a hora diurna — $n \times Rhn \times 1,50$;
- b) 2.^a hora e seguintes diurnas — $n \times Rhn \times 1,75$;
- c) 1.^a hora nocturna — $n \times Rhn \times 1,75$;
- d) 2.^a hora e seguintes nocturnas — $n \times Rhn \times 2,00$.

(Por n entende-se o número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 59.^a deste AE.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 19.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 19.^a do AE alterado.)

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso obrigatório e complementar

1 — As horas de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor que resultar da aplicação da fórmula

$n \times Rhn \times 3,00$ (por n entende-se o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 59.^a deste AE).

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

4 — (Toma a redacção do n.º 4 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

Cláusula 31.^a

Trabalho nos feriados

1 — O trabalho prestado nos feriados, salvo quanto aos trabalhadores em regime de turnos, será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,25$.

2 — O trabalho prestado nos feriados pelos trabalhadores em regime de turnos será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,25$ ou da fórmula $n \times Rhn \times 3,00$, consoante o feriado coincida ou não com um dia de folga do trabalhador.

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 21.^a do AE alterado.)

4 — (Toma a redacção do n.º 4 da cláusula 21.^a do AE alterado.)

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à remuneração base, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano de início ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago, em princípio, com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 33.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

a) 5 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 3170\$, no caso de trabalho

prestado em regime de dois turnos com folgas fixas, ao sábado e ao domingo;

b) 6 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 4670\$, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos, com folgas variáveis;

c) 10 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 6500\$, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos, com folgas variáveis.

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 22.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 22.^a do AE alterado.)

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio variável, de acordo com o período de prevenção efectuada, nos termos seguintes:

- a) 600\$ nos dias úteis, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte;
- b) 2190\$ por cada sábado ou domingo, considerando-se como período de prevenção, respectivamente, no primeiro caso, o que vai das 18 horas de sexta-feira às 24 horas de sábado e, no segundo caso, o que vai das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira;
- c) 2740\$ por cada feriado (não coincidente com dias de descanso semanal), considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas da véspera às 8 horas do dia seguinte ao feriado.

2 — Por cada deslocação à empresa ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, independentemente da duração do trabalho efectivamente prestado, se esta for inferior e sem prejuízo da folga de compensação, se a esta houver lugar, e do fornecimento do meio de transporte adequado ou do pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal e complementar dos trabalhadores que prestem serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são o domingo e o sábado, respectivamente.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente do domingo.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas

ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, dez dias de descanso que coincidam com o domingo.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turmos de folga fixa deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala, de molde a obter-se a média anual de 40 horas semanais de trabalho.

Cláusula 36.^a

Feriados

(Toma a redacção da cláusula 24.^a do AE alterado.)

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

(Toma a redacção da cláusula 25.^a do AE alterado.)

Cláusula 38.^a

Férias de trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo número anterior não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 39.^a

Adiamento ou Interrupção de férias

(Toma a redacção da cláusula 27.^a do AE alterado.)

Cláusula 40.^a

Regime especial de férias

(Toma a redacção da cláusula 28.^a do AE alterado.)

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

(Toma a redacção da cláusula 29.^a do AE alterado.)

Cláusula 42.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

(Toma a redacção da cláusula 30.^a do AE alterado.)

Cláusula 43.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

(Toma a redacção da cláusula 31.^a do AE alterado.)

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

(Toma a redacção da cláusula 32.^a do AE alterado.)

Cláusula 45.^a

Definição de falta

(Toma a redacção da cláusula 33.^a do AE alterado.)

Cláusula 46.^a

Comunicação e prova sobre faltas

(Toma a redacção da cláusula 34.^a do AE alterado.)

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 35.^a do AE alterado.)

2 — Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou que a lei ou este AE não considerem justificadas.

Cláusula 48.^a

Consequência das faltas justificadas

(Toma a redacção da cláusula 36.^a do AE alterado.)

Cláusula 49.^a

Consequência das faltas injustificadas

(Toma a redacção da cláusula 37.^a do AE alterado.)

Cláusula 50.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

(Toma a redacção da cláusula 38.^a do AE alterado.)

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

(Toma a redacção da cláusula 39.^a do AE alterado.)

Cláusula 52.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situações de risco clínico que impõe o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe 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.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente fundamentada em função das condições de saúde da mãe.

5 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até dez dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

6 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de previdência a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

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

Cláusula 53.^a

Direitos do pai

1 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

2 — 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 a que a mãe ainda teria direito e não inferior a dez dias.

3 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 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 54.^a

Adopção

1 — O trabalhador solteiro, viúvo ou divorciado que comprovadamente tiver adoptado menor de três anos, a partir do momento que tome a criança a seu cargo, tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, somente é reconhecido o direito à licença no caso de ambos os cônjuges exercerem actividade profissional, sendo o direito atribuível apenas a um deles, pelo que a empresa exigirá a apresentação pelo trabalhador de uma declaração da entidade empregadora do outro cônjuge de que este não vai beneficiar do mesmo direito.

3 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito à dispensa

do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a dez dias.

4 — Não há lugar à licença prevista neste número se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivo.

Cláusula 55.^a

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadora tem direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho, adoptando ou adoptado menor de três anos.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à empresa até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

Cláusula 56.^a

Outros direitos da mãe

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto ou aborto, a trabalhadora, sem prejuízo da retribuição, tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, bem como a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um.

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

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

Cláusula 57.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa de serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de

- horário flexível, ou, não se encontrando neste regime, se não for possível à empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente quinze dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;
 - c) Em cada ano civil, utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
 - d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentarse, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

- A) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- B) No caso de provas em dias consecutivos ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- C) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

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

6 — Para os efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a apro-

vação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

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

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

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Abono para faltas

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para faltas no valor de 1400\$.

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no valor de 400\$.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

(Toma a redacção da cláusula 41.^a do AE alterado.)

Cláusula 61.^a

Cessação do contrato

Em matéria de cessação do contrato de trabalho, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 62.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou culposo, pelo qual viole os seus deveres profissionais consignados neste acordo, na lei ou em regulamento interno da empresa.

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

Cláusula 63.^a

Poder disciplinar

A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através de superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo ou na lei em vigor, quando o acordo as não preveja ou se trate de disposições legais imperativas.

Cláusula 64.^a

Exercício do poder disciplinar

Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador e a concessão a este de todos os meios de defesa previstos na lei.

O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

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

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

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena de forma fraca.

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A empresa é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 67.^a

Deveres da empresa

São obrigações gerais da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e demais preceitos legais e regulamentares aplicáveis, bem como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho;
- b) Adoptar as medidas necessárias de forma a obter uma correcta organização e uma eficaz prevenção dos riscos que podem afectar a vida, integridade física e saúde dos trabalhadores ao seu serviço;
- c) Promover as acções necessárias à manutenção das máquinas, dos materiais, das ferramentas e dos utensílios de trabalho em devidas condições de segurança;
- d) Garantir o normal funcionamento dos serviços médicos, quando os houver;
- e) Manter em boas condições de higiene e funcionamento as instalações sanitárias regulamentares;
- f) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual e outros necessários aos trabalhos a realizar, assegurando a sua higienização, conservação e utilização;
- g) Informar os trabalhadores dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar, dando especial atenção aos casos dos admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho;
- h) Promover uma conveniente informação e formação em matéria de higiene e segurança do trabalho para todo o pessoal ao seu serviço;
- i) Definir em regulamento interno normas gerais e particulares de actuação com vista à prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Fomentar a cooperação de todos os trabalhadores com vista ao desenvolvimento da prevenção de riscos profissionais e das condições de bem-estar no interior das unidades produtivas;
- l) Ouvir a comissão de segurança sobre matérias da sua competência.

Cláusula 68.^a

Deveres dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cooperar na prevenção dos riscos profissionais e na manutenção da higiene dos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente acordo e demais preceitos aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirigir;

- b) Interessar-se pelos ensinamentos sobre higiene e segurança e socorrimo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que sejam convocados;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes forem fornecidos e zelar pelo seu bom estado e conservação;
- d) Tomar as precauções necessárias para a segurança própria ou alheia e abster-se de quaisquer actos que possam originar situações de perigo, nomeadamente alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção;
- e) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências que se afigurem susceptíveis de provocar acidentes;
- f) Cuidar e manter a sua higiene pessoal, procurando salvaguardar a saúde e evitar a difusão de enfermidades contagiosas pelos demais trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das funções que constam do anexo II.

2 — Quando não seja possível a classificação dos trabalhadores numa das funções constantes do anexo II, o trabalhador será classificado pela empresa em função que se adapte ao perfil das tarefas que desempenha, mantendo essa classificação enquanto as partes outorgantes deste AE não acordarem em alterá-la.

Cláusula 70.^a

Enquadramentos e linhas de carreira

O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos III e III-A.

Cláusula 71.^a

Efeitos da revisão

A tabela salarial e os valores acordados nas cláusulas 33.^a, 34.^a, 58.^a e 59.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

Cláusula 72.^a

Carácter globalmente mais favorável

(Toma a redacção da cláusula 42.^a do AE alterado.)

ANEXO I

Regulamento de trabalho por turnos

(Mantém-se a redacção do mesmo anexo do AE alterado.)

ANEXO II

Afiador de ferramentas. — Afiar, de acordo com usos, técnicas, normas ou instruções determinadas, ferramentas e utensílios de trabalho diversos, tais como brocas, fresas, machos, caçonetes, ferros de corte, etc. Operar com máquinas e equipamentos adequados. Assegurar o cumprimento das regras de protecção e segurança.

Analista de laboratório. — Efectuar experiências, análises e ensaios físico-químicos, com o fim de detectar a composição, características e qualidades dos produtos, registando os respectivos resultados. Operar com o equipamento adequado, assegurando o seu perfeito estado de limpeza e funcionamento. Actuar de acordo com objectivos e padrões claramente definidos. Receber ou proceder à colheita e preparação de amostras. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis.

Assentador de isolamentos. — Preparar, montar e desmontar revestimentos e ou isolantes de matérias diversas, operando com as ferramentas apropriadas. Cumprir as regras de segurança aplicáveis. Aspectos particulares do exercício da função: recolher os materiais retirados e ou sobrantes das aplicações e ou desmontagens efectuadas.

Bate-chapas. — Proceder à execução, reparação e desempenagem de peças em chapa de ferro, alumínio, latão e outras, utilizando para tal ferramentas e utensílios adequados. Montar e desmontar peças e utensílios diversos. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Caixa. — Proceder a recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro, em numerário e ou cheque, bem como de outros valores com expressão e ou conversão monetária. Registar o movimento efectuado. Arquivar a documentação inerente ao exercício da função.

Caldeireiro. — Executar, reparar e montar caldeiras, depósitos e equipamentos afins, de acordo com esquemas, desenhos, especificações técnicas e instruções pre-determinados. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Carpinteiro. — Construir, reparar, conservar e proceder a acabamentos em madeira. Efectuar trabalho de toscos e de limpos em oficina própria ou na obra, de acordo com desenhos, peças-modelo, ou instruções recebidas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Condutor de MAET. — Operar e conduzir guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zelar pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Continuo. — Proceder internamente à entrega de correspondência, documentos, mensagens, materiais e

objectos diversos. Prestar informações orais e telefónicas. Operar, a título não permanente, com fotocopiador, franquiador e outro equipamento afim. Acompanhar e informar visitantes. Aspectos particulares do exercício da função: por vezes efectuar contactos no exterior.

Dactilografo. — Dactilografar em máquinas manuais, eléctricas e ou electrónicas textos, correspondência e outra documentação, a partir de instruções recebidas.

Electricista. — Instalar, reparar, conservar e operar circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, além das ferramentas adequadas, instrumentos de medida e controle, assim como desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança. Aspectos particulares do exercício da função: assentar pequenas estruturas que eventualmente fabrica, assim como cabos e aparelhos de dimensões reduzidas.

Empregado dos serviços externos. — Proceder, no exterior da empresa, à entrega e ou recolha de correspondência, documentação, valores e pequenos objectos ou volumes. Operar, se necessário, com veículos motorizados. Excepcionalmente, proceder a pequenas aquisições.

Enfermeiro. — Prestar cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem no âmbito da medicina preventiva e curativa, sob orientação do corpo clínico da empresa. Assegurar o funcionamento normal de postos clínicos ou de enfermagem e zelar pela operacionalidade dos equipamentos de primeiros socorros, incluindo o de ambulâncias. Apoiar e assessorar o corpo clínico em todo o acto médico. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, prestar serviços no domicílio dos trabalhadores.

Entregador de ferramentas. — Proceder, num espaço físico determinado, à entrega, recepção e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Controlar e registar a movimentação efectuada.

Escriturário. — Proceder à triagem, ordenamento, conferência, registo, classificação, encaminhamento e arquivo de correspondência, documentos, valores e materiais diversos. Preparar, coligir e ordenar elementos para consulta. Efectuar cálculos diversos. Minutar e dactilografar correspondência e outro expediente administrativo. Operar com máquinas de escritório diversas. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente e sempre que necessário para o exercício da função, proceder a contactos com pessoas e entidades exteriores à empresa.

Ferramenteiro. — Controlar, num espaço físico determinado, as entradas, saídas e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Assumir a responsabilidade pela movimentação efectuada. Proceder a verificações e assegurar a manutenção e bom estado do material movimentado. Assegurar o expediente administrativo adequado. Proceder a registos e conferências. Elaborar inventários e balanços. Zelar pelas condições de limpeza e segurança.

Fiel de armazém. — Superintender, num espaço físico determinado, as operações de entrada, saída e armazenagem de equipamentos, mercadorias, materiais e produtos. Assumir a responsabilidade pela movimentação efectuada. Proceder a registos e conferências. Elaborar inventários e balanços. Assegurar o expediente administrativo necessário. Providenciar pelas condições de limpeza, conservação e segurança.

Fresador. — Operar com fresadora, executando trabalhos diversos segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo. Preparar a máquina e, se necessário, as ferramentas a utilizar. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Jardineiro. — Proceder ao arranjo e conservação das zonas cultivadas e ajardinadas ou destinadas a esse fim, bem como à manutenção e limpeza das áreas desportivas e logradouros nelas integrados. Operar com os equipamentos e ferramentas necessários.

Lubrificador. — Lubrificar máquinas, ferramentas, veículos e equipamentos diversos, de acordo com programas preestabelecidos. Operar com as ferramentas e equipamentos adequados, zelando pela protecção, arrumação e limpeza dos produtos que utiliza. Registar e comunicar as anomalias verificadas. Assegurar o cumprimento das regras de segurança.

Mandrilador. — Operar com mandriladora e executar todos os trabalhos de mandrilagem de peças, segundo orientações determinadas, por desenho ou peça-modelo. Preparar a máquina e, se necessário, as ferramentas a utilizar. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Mecânico auto. — Efectuar trabalhos de mecânica geral em veículos automóveis diversos, detectando e reparando avarias. Conduzir para experiência veículos automóveis diversos. Assegurar o cumprimento das regras de segurança aplicáveis.

Mecânico de telefones. — Montar, reparar, conservar e manter, em condições normais de funcionamento, sistemas telefónicos de intercomunicação. Operar com equipamentos diversos de controle e deteção de avarias. Interpretar desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — Montar, reparar e afinar instalações e equipamentos de refrigeração, ar condicionado, ventilação, aquecimento e respectiva aparelhagem de controle. Proceder a revisões periódicas de manutenção e assegurar o funcionamento normal dos equipamentos. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Medidor. — Determinar e decompor, com base em análises e interpretações de projectos, desenhos e ou outros elementos escritos, os custos e a facturação de determinada obra. Elaborar e ou organizar *dossiers* técnicos diversos.

Motorista. — Conduzir viaturas automóveis diversas, tais como automóveis ligeiros, mistos, pesados com e sem reboque e camiões-cisterna. Zelar pela manutenção e conservação correntes dos veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir e fazer cumprir a legislação específica aplicável, nomeadamente a relativa ao transporte de substâncias perigosas.

Operador de empilhador. — Operar com empilhadores e outras máquinas similares, na carga, descarga e movimentação de materiais, equipamentos e produtos. Zelar pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Operador de máquinas diesel. — Proceder, em conformidade com instruções recebidas às manobras de arranque e condução de máquinas *diesel* para produção de energia eléctrica. Garantir o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, proceder a pequenas operações de manutenção corrente.

Operador de máquinas-ferramentas. — Preparar, regular e operar máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Operador de registo de dados. — Promover e assegurar a transcrição de dados para suportes informáticos, de acordo com elementos e instruções previamente fornecidos. Operar com os equipamentos necessários. Assegurar o funcionamento normal do equipamento. Garantir a segurança e confidencialidade do sistema informático.

Operador de transformação. — Operar com máquinas de transformação de plásticos, garantindo o seu normal funcionamento. Substituir dispositivos e moldes. Recolher amostras e abastecer o equipamento de matérias-primas. Detectar e registar os incidentes de funcionamento. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: proceder a pequenas operações de manutenção corrente.

Pedreiro. — Efectuar todos os trabalhos de assentamento, reparação e acabamentos de construção civil. Trabalhar materiais diversos, como tijolo, pedra e ou blocos pré-fabricados. Operar com as ferramentas e os equipamentos necessários. Interpretar desenhos, traçados e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento das regras de segurança.

Pintor. — Pintar, manualmente ou com equipamentos adequados, superfícies diversas, tais como máquinas e seus componentes, estruturas, reservatórios, tubagens, viaturas, aparelhagem diversa, etc. Preparar,

ensaiar e afinar tintas, betumes e primários. Proceder à preparação e limpeza das superfícies a pintar. Assegurar o cumprimento das regras de protecção e segurança aplicáveis.

Secretário. — Assegurar o secretariado de uma área ou sector específico e bem determinado. Marcar, organizar e secretariar reuniões e entrevistas diversas. Preparar *dossiers* e outra documentação. Operar com as máquinas e aparelhagem de escritório necessária ao desempenho das funções. Estenografar, dactilografar e minutar em português e línguas estrangeiras. Aspectos particulares do exercício da função: manter devidamente organizados e actualizados os arquivos que, no âmbito da função, lhe estejam atribuídos.

Serralheiro civil. — Construir, montar e reparar peças e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Serralheiro mecânico. — Executar peças, alinhar, reparar, afinar, ensaiar, conservar e montar máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas e de serviço. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis. Manter a operacionalidade e limpeza do local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: efectuar, eventualmente, trabalhos de precisão.

Soldador. — Promover a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processos oxí-acetilénicos, arco-eléctricos, electrogénicos e outros. Preparar devidamente as superfícies. Adoptar os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança aplicáveis.

Telefonista. — Operar numa central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias, internas e ou externas. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, operar com sistemas de busca de pessoas e prestar informações no âmbito do exercício da função.

Torneiro. — Operar com torno mecânico, executando todos os trabalhos de torneamento de peças em materiais diversos, de acordo com desenhos, especificações técnicas ou peça-modelo. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e linhas de carreira

A — Pressupostos

1 — A tabela salarial da CNP comprehende 39 escalões, que se agrupam em 7 grandes divisões — os grupos salariais.

2 — Cada grupo salarial representa a amplitude de evolução potencial, em termos de carreira profissional, das categorias profissionais que abrange.

B — Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional faz-se por referência ao grupo salarial em que se enquadra. Isto é, o enquadramento é feito por referência a um intervalo, compreendido entre o valor máximo e o valor mínimo de cada grupo salarial.

C — Linhas de carreira

I. Princípios gerais aplicáveis a todas as linhas de carreira

1 — O escalão de acesso (admissão), quando sem experiência profissional, será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo do grupo respectivo.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou exercício do crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

3 — O exercício de funções de chefia (carreira A) considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação. Neste último caso, o trabalhador em causa passará a ter uma categoria profissional equivalente na carreira que melhor se adapte às suas novas funções.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão através da carreira de chefia será sempre da iniciativa da empresa.

II. Regras de progressão na carreira

1 — A permanência no escalão salarial de admissão terá a duração máxima de dois anos, findos os quais o trabalhador passará automaticamente ao escalão seguinte do grupo salarial.

2 — A evolução posterior processar-se-á de acordo com as seguintes regras:

2.1:

- a) Categorias profissionais escalonadas em graus dentro do mesmo grupo salarial (p. e., segundo-escriturário e primeiro-escriturário, desenhador B e A, etc.) — a passagem ao grau seguinte far-se-á após quatro anos de permanência no grau, implicando essa mudança a subida, no mínimo, de um escalão dentro do grupo salarial;
- b) Categorias profissionais escalonadas em graus situados em grupos salariais diferentes (p. e.,

terceiro-escriturário e segundo-escriturário, operador de exterior 2 e 1, etc.):

Decorridos quatro anos sobre o último movimento, subida de um escalão dentro do grupo salarial;

Dois anos após, mudança de grau e grupo salarial, implicando esta mudança a subida, no mínimo, de um escalão salarial, ou, se tal for o caso, de tantos escalões quantos os necessários para o trabalhador ingressar no escalão mais baixo do respetivo grupo;

c) Categorias profissionais não escalonadas em graus (p. e., enfermeiro, jardineiro, lavrador, etc.) — subida de um escalão salarial de quatro em quatro anos.

2.2 — Atingido o escalão máximo do grupo respetivo, isto é, uma vez atingido o limite de evolução da linha de carreira respectiva, será atribuída uma diuturnidade, até ao máximo de cinco, no valor de 1500\$, por cada três anos de permanência na categoria sem evolução. Caso, porém, a evolução seja retomada por, p. e., se ter verificado uma mudança de linha de carreira, as diuturnidades entretanto atribuídas serão absorvidas pela futura ou futuras subidas de escalão que ocorrerem.

III. Regras específicas da linha de carreira B (pessoal superior não de chefia)

A linha de carreira B compreende duas escadas de progressão, designadas como «sublinha B-1» e «sublinha B-2». A primeira abrange os grupos salariais V e IV e a segunda os grupos salariais III, II e I.

A — Sublinha B-1 (técnicos licenciados ou bachareis):

- 1) A admissão nessa carreira exige diploma de licenciatura ou de bacharelato ou grau equivalente e far-se-á para a categoria profissional de técnico B;
- 2) Decorridos dois anos sobre a data de admissão, subida, no mínimo, de um escalão salarial;
- 3) Decorridos cinco anos sobre a data de admissão, o trabalhador passará a técnico A com a subida, no mínimo, de um escalão ou, se tal for o caso, de tantos escalões quantos os necessários para atingir o escalão mais baixo do grupo IV;
- 4) Na evolução posterior, aplicar-se-ão as regras atrás estabelecidas para as categorias profissionais não escalonadas em graus, isto é, o trabalhador terá direito à subida de um escalão de quatro em quatro anos, até atingir o escalão máximo do grupo, após o que, de acordo com a regra geral, vencerá diuturnidades.

B — Sublinha B-2 (técnicos superiores). — A progressão nesta sublinha será sempre da iniciativa da empresa, podendo a ela aceder não só os trabalhadores oriundos da sublinha B-1 como quaisquer outros trabalhadores oriundos doutras linhas de carreira.

Anexo III — A

Grade de categorias profissionais por grupos e carreiras

Carreira Grupo salarial	A — Pessoal de chefia	B — Pessoal superior não de chefia	C — Pessoal administrativo e de informática	D — Pessoal de apoio geral	E — Pessoal fabril	F — Pessoal de conservação/manutenção
—	Director-geral.	Assessor CG.	—	—	—	—
I	Director.	Assessor A.	—	—	—	—
II	Ch. delegação A. Ch. departamento.	Assessor B. Técn. alt. espec.	—	—	—	—
III	Ch. delegação B. Chefe de serviço. Supervisor.	Técnico espec.	—	—	—	—
IV	Chefe de sector. Chefe de turno A.	Técnico A.	Analista de sistemas. Técnico admin. 1.	Técnico qual. 1.	—	—
V	Chefe de secção. Chefe de turno B. Encarregado. Enfermeiro-chefe. Operador-chefe.	Técnico B.	Caixa. Programador A. Secret. admin./eqv. Técnico admin. 2.	Analista lab. A. Assist. social. Desenhador-proj. Enfermeiro. Fiel de armazém A. Técnico aux. A. Técnico qual. 2. Vendedor A.	Op. sala contr. 1.	Oficial principal.
VI	Op. segur. ch. eq. Vigilante ch. eq.	—	Escriturário 1/2. Op. comput. A/B. Op. reg. dados 1. Programador B. Programador est. Secretária A/B.	Analista lab. B/C. Desenhador A/B. Fiel de armazém B. Jardineiro enc. Medidor A/B. Motorista-ch. eq. Op. transf. 1/2. Recep. armazém 1. Técnico aux. B. Telefonista A. Vendedor B.	Fogueiro 1/2. Op. cald. turb. 1/2. Op. exterior 1. Op. máq. diesel 1/2. Op. sala cont. 2. Op. sala contr. est. Op. segurança 1.	Afiad. ferram. 1. Bate-chapas 1/2. Caldeireiro 1/2. Canalizador. Carpinteiro 1. Condutor MAET 1. Electricista 1/2. Electrc. auto. Entreg. ferram. 1. Ferramenteiro 1. Fresador 1/2. Instrument. 1/2. Lubrificador 1. Mandrilador 1/2. Mecânico auto 1. Mec. centr. tefef. Mecânico frio 1/2. Mecân. instrum. Mecân. telef. 1/2. Op. máq. fer. 1/2.. Pedreiro 1. Pintor 1. Ser. civil 1/2. Serv. mecân. 1/2.. Soldador 1/2. Torneiro 1/2.
VII	—	—	Dactilógrafo. Escriturário 3. Escriturár. est. Op. comput. est. Op. reg. dados 2. Op. reg. dados est.	Aj. fiel armazém. Auxiliar Aux. analist. lab. Aux. desenho. Aux. op. transp. Continuo A/B. Emp. serv. extern. Jardineiro. Motorista A/B. Recep. armazém 2. Técnico aux. C. Telefonista B.	Ajud. fogueiro. Op. exterior 2. Op. exterior est. Op. segurança 2. Op. segurança est.	Afiad. ferram. 2. Ajud. electric. Aj. mecân. telef. Apont. recepcion. Assent. isol. 1/2. Carpinteiro 2. Condutor MAET 2. Decapador. Electricista 3. Entreg. ferram. 2. Ferramenteiro 2. Instrumentista 3. Instrument. est. Lavador. Lubrificador 2/3. Mecân. auto 2. Op. empilhador. Pedreiro 2. Pintor 2. Ser. civil 3. Ser. mecân. 3. Soldador 3.

ANEXO IV

Tabela salarial

Escalões	Valores	Grupo salarial
39	189 850\$00	
38	187 850\$00	
37	184 650\$00	I
36	178 500\$00	
35	172 900\$00	
34	162 950\$00	
33	158 250\$00	
32	154 300\$00	II
31	149 600\$00	
30	145 550\$00	
29	141 450\$00	
28	135 850\$00	
27	132 250\$00	III
26	128 050\$00	
25	124 200\$00	
24	119 900\$00	
23	116 200\$00	
22	112 600\$00	
21	107 350\$00	IV
20	103 850\$00	
19	99 350\$00	
18	93 650\$00	
17	89 600\$00	
16	86 350\$00	
15	82 650\$00	
14	78 600\$00	V
13	75 150\$00	
12	71 550\$00	
11	67 600\$00	
10	62 550\$00	
9	59 450\$00	VI
8	55 650\$00	
7	52 050\$00	
6	47 800\$00	
5	44 200\$00	
4	40 600\$00	
3	37 600\$00	
2	34 750\$00	
1	33 200\$00	VII

Lisboa, 27 de Abril de 1987.

Pela CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

João de Deus Gomes Pires.

Declaração

Para os devidos efeitos legais, declara-se que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros representa os seguintes sindicatos:

SE — Sindicatos dos Economistas;
 SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
 SOEMM — Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
 SENSIQ — Sindicato de Quadros;
 Sindicato dos Psicólogos;
 SIM — Sindicato Independente dos Médicos;
 SNAQ — Sindicato dos Quadros Técnicos de Empresa.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros outor-

gou o AE/CNP — Companhia Nacional de Petroquímica também em representação do Sindicato dos Contabilistas e Sindicato dos Técnicos de Serviço Social.

Lisboa, 5 de Agosto de 1987. — Pelo Secretariado da Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 4 de Janeiro de 1988, a fl. 9 do livro n.º 5, com o n.º 4/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Integração das categorias profissionais nos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Assessor A.
 Assessor B.
 Assessor do conselho de gerência.
 Chefe de delegação A.
 Chefe de departamento.
 Director.
 Director fabril.
 Director-geral.
 Técnico altamente especializado.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas.
 Chefe de delegação B.
 Chefe de sector*.
 Chefe de serviço*.
 Técnico A*.
 Técnico administrativo 1.
 Técnico especializado*.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de sector*.
 Chefe de serviço*.
 Chefe de turno A.
 Supervisor.
 Técnico A*.
 Técnico especializado*.
 Técnico qualificado 1.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.
 Encarregado.
 Enfermeiro-chefe.
 Jardineiro encarregado.
 Motorista chefe de equipa.
 Operador-chefe.
 Operador de segurança chefe de equipa.
 Vigilante chefe de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente social.
 Caixa.
 Desenhador projectista.
 Enfermeiro.
 Fiel de armazém A.
 Programador A.
 Secretária de administração/equivalente.

Técnico administrativo 2.
Técnico auxiliar A*.
Técnico B*.
Técnico qualificado 2.
Vendedor A.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório A.
Chefe de turno B.
Oficial principal.
Operador de sala de controle 1.
Técnico auxiliar A*.
Técnico B*.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário 1.
Escriturário 2.
Operador de computador A.
Operador de computador B.
Operador de registo de dados 1.
Programador B.
Secretária A.
Secretária B.
Técnico auxiliar B*.
Telefonista A.

5.2 — Comércio:

Vendedor B.

5.3 — Produção:

Afiador de ferramenta 1.
Analista de laboratório B.
Analista de laboratório C.
Bate-chapas 1.
Bate-chapas 2.
Caldeireiro 1.
Caldeireiro 2.
Canalizador.
Carpinteiro 1.
Condutor máq. aparelhos elev. transp. 1.
Electricista 1.
Electricista 2.
Electricista auto.
Fogueiro 1.
Fogueiro 2.
Fresador 1.
Fresador 2.
Instrumentista 1.
Instrumentista 2.
Lubrificador 1.
Mandrilador 1.
Mandrilador 2.
Mecânico auto 1.
Mecânico de central tefelónica.
Mecânico de frio 1.
Mecânico de frio 2.
Mecânico de instrumentos.
Mecânico de telefones 1.
Mecânico de telefones 2.
Operador de caldeiras e turbinas 1.
Operador de caldeiras e turbinas 2.
Operador de exterior 1.
Operador de máquinas diesel 1.
Operador de máquinas diesel 2.
Operador de máquinas-ferramentas 1.

Operador de máquinas-ferramentas 2.
Operador de sala de controle 2.
Operador de segurança 1.
Operador de transformação 1.
Operador de transformação 2.
Pedreiro 1.
Pintor 1.
Serralheiro civil 1.
Serralheiro civil 2.
Serralheiro mecânico 1.
Serralheiro mecânico 2.
Soldador 1.
Soldador 2.
Técnico auxiliar B*.
Torneiro 1.
Torneiro 2.

5.4 — Outros:

Desenhador A.
Desenhador B.
Entregador de ferramenta 1.
Ferramenteiro 1.
Fiel de armazém B.
Medidor A.
Medidor B.
Repcionista de armazém 1.
Técnico auxiliar B*.

6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém.
Apontador recepcionista.
Dactilógrafo.
Entregador de ferramenta 2.
Escriturário 3.
Ferramenteiro 2.
Motorista A.
Motorista B.
Operador de registo de dados 2.
Repcionista de armazém 2.
Técnico auxiliar C*.
Telefonista B.

6.2 — Produção:

Afiador de ferramenta 2.
Assentador de isolamentos 1.
Assentador de isolamentos 2.
Carpinteiro 2.
Condutor máq. aparelhos elev. transp. 2.
Decapador.
Electricista 3.
Instrumentista 3.
Lavador.
Lubrificador 2.
Lubrificador 3.
Mecânico auto 2.
Operador de empilhador.
Operador de exterior 2.
Operador de segurança 2.
Pedreiro 2.
Pintor 2.
Serralheiro civil 3.
Serralheiro mecânico 3.
Soldador 3.
Técnico auxiliar C*.

7 — Profissionais não qualificados:
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar.
Auxiliar de desenho.
Contínuo A.
Contínuo B.
Empregado de serviços externos.
Jardineiro.

7.2 — Produção:

Ajudante de electricista.
Ajudante de fogueiro.
Ajudante de mecânico de telefones.
Auxiliar de analista de laboratório.
Auxiliar de operador de transformação.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticante administrativo:

Escriturário estagiário.
Operador de computador estagiário.
Operador de registo de dados estagiário.
Programador estagiário.

A.3 — Praticante de produção:

Instrumentista estagiário.
Operador de exterior estagiário.
Operador de sala de controle estagiário.
Operador de segurança estagiário.

*Nota. — As categorias assinaladas com * estão inseridas em diferentes áreas de actividade, de acordo com os conteúdos das funções dos respectivos titulares.*

AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro — Alteração salarial e outras.

Entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e as associações sindicais abaixo indicadas são acordadas as seguintes alterações ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1983:

1 — As cláusulas 1.ª a 12.ª, inclusive, mantêm a sua actual numeração e redacção.

2 — As cláusulas a partir da 13.ª, inclusive, terão a numeração e a redacção a seguir indicadas:

Cláusula 13.ª

Quadros de pessoal e balanço social

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes mapas dos quadros de pessoal e cópia do balanço social segundo os modelos aprovados pela legislação em vigor, de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

Cláusula 14.ª

Horário de trabalho — Definição

(Toma a redacção da cláusula 13.ª do AE alterado.)

Cláusula 15.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana, mesmo em regime de horário flexível, será de 40 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração em vigor.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por este facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 16.ª

Trabalho por turnos

(Toma a redacção da cláusula 14.ª do AE alterado.)

Cláusula 17.ª

Regime de prevenção

(Toma a redacção da cláusula 15.ª do AE alterado.)

Cláusula 18.ª

Trabalho extraordinário

1 — *(Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 16.ª do AE alterado.)*

2 — *(Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 16.ª do AE alterado.)*

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei geral do trabalho para a sua execução, não podendo também o número de horas anuais ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto em casos em que a mesma lei o permita.

4 — Apenas será considerado trabalho extraordinário, e como tal pago, aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo o disposto na lei e na alínea l) da cláusula 12.^a

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário em prolongamento do horário normal não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário ou o termine a horas em que já não existam transportes colectivos para a área da sua residência, mesmo que o trabalho extraordinário se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até ao limite de 30 minutos por cada percurso, é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho extraordinário for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário normal tenha de prestar trabalho extraordinário que se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa.

9 — Nos casos em que não haja refeitórios, ou estes não funcionem, a empresa pagará o custo da refeição, contra a apresentação de comprovante, até ao limite máximo internamente estabelecido.

10 — O disposto nos n.^{os} 8 e 9 não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

11 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho extraordinário de duração igual ou superior a duas horas, englobando os períodos habituais de tomada de refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

12 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será remunerado como se de trabalho extraordinário se tratasse.

13 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.^º 7 desta cláusula, salvo se o trabalho prestado nesses dias dever considerar-se trabalho normal.

14 — O trabalho extraordinário prestado no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado,

até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho extraordinário prestado em dia normal.

15 — O trabalho extraordinário prestado no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas como trabalho extraordinário prestado em dia normal.

Cláusula 19.^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 — Considera-se também como nocturno o trabalho extraordinário prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções do substituído.

2 — Sempre que, nos termos do número anterior, o trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber, desde o primeiro dia, a remuneração mensal certa mínima fixada neste acordo para esta categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a uma semana.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos no período de um ano, ou 360 dias interpolados no período de dois anos, o substituto passará a ter direito à remuneração certa mínima da categoria do substituído.

4 — Se, porém, a substituição, não tendo a duração prevista no número anterior, ultrapassar 90 dias seguidos ou 120 interpolados no período de um ano civil, esse tempo será contado para efeitos de valorização curricular do trabalhador, tendo este prioridade no preenchimento de vaga dessa categoria que venha a surgir na mesma instalação, desde que em igualdade de condições com os outros eventuais candidatos.

5 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 90 dias consecutivos, o trabalhador substituto que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

6 — O prazo de 90 dias referido no número anterior poderá ser alargado até 180 dias, consoante a maior ou menor complexidade técnica e ou grau de responsabilidade das respectivas funções. Neste caso,

porém, a empresa deve, previamente à substituição, comunicar ao trabalhador substituto qual a duração efectiva desse prazo.

7 — Terminado o impedimento e não se verificando, seja qual for o motivo, o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, o substituto, se se tiver mantido no desempenho das mesmas funções por mais de 60 dias a partir daquela data, passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos a partir da data em que, nos termos dos n.ºs 5 e 6, o trabalhador adquiriu o direito a conservar o lugar até ao termo do impedimento.

8 — Não se aplica o disposto nos números anteriores sempre que a substituição se verifique entre trabalhadores com as mesmas funções, embora de diferentes categorias profissionais, classes ou graus, integrados numa mesma carreira profissional, ou quando se trate de suprir faltas por férias.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Salvo acordo individual em contrário, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar de uma mudança total ou parcial da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Quando, por efeito de transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este terá direito a:

- a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido a um terço em cada um dos três anos subsequentes aos doze primeiros meses de efectividade do subsídio;
- c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transporte público, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;
- d) Um subsídio igual a um mês de remuneração, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;
- e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

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

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

Cláusula 22.^a

Deslocações em serviço — Definição e princípios gerais

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

2 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão do trabalhador, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que ele presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3 — Para efeitos do presente AE considera-se que a CNP possui os seguintes quatro locais de trabalho:

Lisboa e Paço de Arcos;
Instalações localizadas dentro da área dos concelhos de Sines e Santiago do Cacém;
Matosinhos; e
Leiria.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência no mesmo dia. As deslocações de Lisboa a Sines e vice-versa são sempre consideradas pequenas deslocações, mesmo quando impliquem dormida.

5 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas no número anterior.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de efectuar deslocações em serviço sempre que, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite, salvo quando essas deslocações sejam inerentes às funções que exerce.

7 — Excluem-se do regime fixado nos artigos seguintes as deslocações para frequência de acções de formação, cujas condições serão, caso a caso, estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao fornecimento de alojamento ou, se tal for impossível, ao pagamento do custo do mesmo segundo qualificação a determinar pela empresa;

- c) A uma ajuda de custo diária de um dos seguintes valores:
- 1) De 1200\$, se a deslocação tiver uma duração superior a doze horas e implicar dormida;
 - 2) De 840\$, se a deslocação tiver uma duração superior a doze horas mas não implicar dormida;
 - 3) De 420\$, se a deslocação tiver uma duração entre quatro e doze horas.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida na alínea c) do número anterior implica perda do direito a subsídio de refeição.

Cláusula 24.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;
- c) Nas deslocações no continente e regiões autónomas, ao pagamento das despesas de alojamento condigno de qualificação a determinar pela empresa;
- d) A uma ajuda de custo diária de 1250\$.

2 — Em alternativa aos direitos estabelecidos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador pode optar por um subsídio diário de deslocação no valor de 1600\$.

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

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

Cláusula 25.^a

Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelos Serviços Médico-Sociais, ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam áquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, ou por atestado médico,

nas deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à participação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 46.^a (Comunicação e prova sobre as faltas.)

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local da sua residência.

5 — A empresa obriga-se a efectuar um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente do trabalhador quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 26.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 27.^a

Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores [...] (redacção do n.º 1 da cláusula 17.^a do AE alterado) constantes da tabela do anexo IV.

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 17.^a do AE alterado.)

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 32.^a, n.º 1 (subsídio de Natal), o subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando o trabalhador deixar de estar afecto ao regime de turnos.

5 — 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 ao seu início.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turnos a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias

será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

Cláusula 28.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 18.^a do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 18.^a do AE alterado.)

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo dele, categoria profissional, classe ou grau, número da inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamentação aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado pelos valores que resultarem da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) 1.^a hora diurna — $n \times Rhn \times 1,50$;
- b) 2.^a hora e seguintes diurnas — $n \times Rhn \times 1,75$;
- c) 1.^a hora nocturna — $n \times Rhn \times 1,75$;
- d) 2.^a hora e seguintes nocturnas — $n \times Rhn \times 2,00$.

(Por n entende-se o número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 59.^a deste AE.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 19.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 19.^a do AE alterado.)

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso obrigatório e complementar

1 — As horas de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,00$ (por n entende-se o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 59.^a deste AE).

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

4 — (Toma a redacção do n.º 4 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

Cláusula 31.^a

Trabalho nos feriados

1 — O trabalho prestado nos feriados, salvo quanto aos trabalhadores em regime de turnos, será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,25$.

2 — O trabalho prestado nos feriados pelos trabalhadores em regime de turnos será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,25$ ou da fórmula $n \times Rhn \times 3,00$, consoante o feriado coincida ou não com um dia de folga do trabalhador.

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 21.^a do AE alterado.)

4 — (Toma a redacção do n.º 4 da cláusula 21.^a do AE alterado.)

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à remuneração base, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano de início ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago, em princípio, com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 33.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

- a) 5 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 3170\$, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas, ao sábado e ao domingo;
- b) 6 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 4670\$, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos, com folgas variáveis;
- c) 10 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 6500\$, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos, com folgas variáveis.

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 22.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 22.ª do AE alterado.)

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio variável, de acordo com o período de prevenção efectuada, nos termos seguintes:

- a) 600\$ nos dias úteis, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte;
- b) 2190\$ por cada sábado ou domingo, considerando-se como período de prevenção, respectivamente, no primeiro caso, o que vai das 18 horas de sexta-feira às 24 horas de sábado e, no segundo caso, o que vai das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira;
- c) 2740\$ por cada feriado (não coincidente com dias de descanso semanal), considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas da véspera às 8 horas do dia seguinte ao feriado.

2 — Por cada deslocação à empresa ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, independentemente da duração do trabalho efectivamente prestado, se esta for inferior e sem prejuízo da folga de compensação, se a esta houver lugar, e do fornecimento do meio de transporte adequado ou do pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal e complementar dos trabalhadores que prestem serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são o domingo e o sábado, respectivamente.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente do domingo.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, dez dias de descanso que coincidam com o domingo.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turmos de folga fixa deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala, de molde a obter-se a média anual de 40 horas semanais de trabalho.

Cláusula 36.^a

Ferlados

(Toma a redacção da cláusula 24.ª do AE alterado.)

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

(Toma a redacção da cláusula 25.ª do AE alterado.)

Cláusula 38.^a

Férias de trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 26.ª do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 26.ª do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 26.ª do AE alterado.)

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo número anterior não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 39.^a

Adiamento ou interrupção de férias

(Toma a redacção da cláusula 27.ª do AE alterado.)

Cláusula 40.^a

Regime especial de férias

(Toma a redacção da cláusula 28.ª do AE alterado.)

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

(Toma a redacção da cláusula 29.ª do AE alterado.)

Cláusula 42.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

(Toma a redacção da cláusula 30.ª do AE alterado.)

Cláusula 43.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

(Toma a redacção da cláusula 31.ª do AE alterado.)

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

(Toma a redacção da cláusula 32.ª do AE alterado.)

Cláusula 45.^a

Definição de falta

(Toma a redacção da cláusula 33.ª do AE alterado.)

Cláusula 46.^a

Comunicação e prova sobre faltas

(Toma a redacção da cláusula 34.ª do AE alterado.)

Cláusula 47.^a

Faltas Justificadas

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 35.ª do AE alterado.)

2 — Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou que a lei ou este AE não considerem justificadas.

Cláusula 48.^a

Consequência das faltas justificadas

(Toma a redacção da cláusula 36.ª do AE alterado.)

Cláusula 49.^a

Consequência das faltas Injustificadas

(Toma a redacção da cláusula 37.ª do AE alterado.)

Cláusula 50.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

(Toma a redacção da cláusula 38.ª do AE alterado.)

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

(Toma a redacção da cláusula 39.ª do AE alterado.)

Cláusula 52.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situações de risco clínico que impõe o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe 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.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente fundamentada em função das condições de saúde da mãe.

5 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até dez dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

6 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de previdência a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

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

Cláusula 53.^a

Direitos do pai

1 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

2 — 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 a que a mãe ainda teria direito e não inferior a dez dias.

3 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 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 54.^a

Adopção

1 — O trabalhador solteiro, viúvo ou divorciado que comprovadamente tiver adoptado menor de três anos, a partir do momento que tome a criança a seu cargo, tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, somente é reconhecido o direito à licença no caso de ambos os cônjuges exercerem actividade profissional, sendo o direito atribuível apenas a um deles, pelo que a empresa exigirá a apresentação pelo trabalhador de uma declaração da entidade empregadora do outro cônjugue de que este não vai beneficiar do mesmo direito.

3 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito à dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a dez dias.

4 — Não há lugar à licença prevista neste número se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivo.

Cláusula 55.^a

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadora tem direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis

meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho, adoptando ou adoptado menor de três anos.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à empresa até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

Cláusula 56.^a

Outros direitos da mãe

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto ou aborto, a trabalhadora, sem prejuízo da retribuição, tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, bem como a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um.

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

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

Cláusula 57.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa de serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível, ou, não se encontrando neste regime, se não for possível à empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente quinze dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;

- c) Em cada ano civil, utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
- d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentarse, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

- A) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- B) No caso de provas em dias consecutivos ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- C) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

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

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

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao

ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Abono para faltas

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para faltas no valor de 1400\$.

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no valor de 400\$.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

(Toma a redacção da cláusula 41.^a do AE alterado.)

Cláusula 61.^a

Cessação do contrato

Em matéria de cessação do contrato de trabalho, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 62.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou culposo, pelo qual viole os seus deveres profissionais consignados neste acordo, na lei ou em regulamento interno da empresa.

2 — A infacção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou longo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 63.^a

Poder disciplinar

A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através de superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo ou na lei em vigor, quando o acordo as não preveja ou se trate de disposições legais imperativas.

Cláusula 64.^a

Exercício do poder disciplinar

Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infacção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infacção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador e a concessão a este de todos os meios de defesa previstos na lei.

O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

As infacções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

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

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A empresa é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 67.^a

Deveres da empresa

São obrigações gerais da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e demais preceitos legais e regulamentares aplicáveis, bem como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho;
- b) Adoptar as medidas necessárias de forma a obter uma correcta organização e uma eficaz prevenção dos riscos que podem afectar a vida, integridade física e saúde dos trabalhadores ao seu serviço;
- c) Promover as acções necessárias à manutenção das máquinas, dos materiais, das ferramentas e dos utensílios de trabalho em devidas condições de segurança;
- d) Garantir o normal funcionamento dos serviços médicos, quando os houver;
- e) Manter em boas condições de higiene e funcionamento as instalações sanitárias regulamentares;
- f) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual e outros necessários aos trabalhos a realizar, assegurando a sua higienização, conservação e utilização;
- g) Informar os trabalhadores dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar, dando especial atenção aos casos dos admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho;
- h) Promover uma conveniente informação e formação em matéria de higiene e segurança do trabalho para todo o pessoal ao seu serviço;
- i) Definir em regulamento interno normas gerais e particulares de actuação com vista à prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Fomentar a cooperação de todos os trabalhadores com vista ao desenvolvimento da prevenção de riscos profissionais e das condições de bem-estar no interior das unidades produtivas;
- l) Ouvir a comissão de segurança sobre matérias da sua competência.

Cláusula 68.^a

Deveres dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cooperar na prevenção dos riscos profissionais e na manutenção da higiene dos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente acordo e demais preceitos aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirigir;
- b) Interessar-se pelos ensinamentos sobre higiene e segurança e socorristismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que sejam convocados;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes forem fornecidos e zelar pelo seu bom estado e conservação;

- d) Tomar as precauções necessárias para a segurança própria ou alheia e abster-se de quaisquer actos que possam originar situações de perigo, nomeadamente alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção;
- e) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências que se afigurem susceptíveis de provocar acidentes;
- f) Cuidar e manter a sua higiene pessoal, procurando salvaguardar a saúde e evitar a difusão de enfermidades contagiosas pelos demais trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das funções que constam do anexo II.

2 — Quando não seja possível a classificação dos trabalhadores numa das funções constantes do anexo II, o trabalhador será classificado pela empresa em função que se adapte ao perfil das tarefas que desempenha, mantendo essa classificação enquanto as partes outorgantes deste AE não acordarem em alterá-la.

Cláusula 70.^a

Enquadramentos e linhas de carreira

O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos III e III-A.

Cláusula 71.^a

Efeitos da revisão

A tabela salarial e os valores acordados nas cláusulas 33.^a, 34.^a, 58.^a e 59.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

Cláusula 72.^a

Carácter globalmente mais favorável

(Toma a redacção da cláusula 42.^a do AE alterado.)

ANEXO I

Regulamento de trabalho por turnos

(Mantém-se a redacção do mesmo anexo do AE alterado.)

ANEXO II

Afiador de ferramentas. — Afiar, de acordo com usos, técnicas, normas ou instruções determinadas, ferramentas e utensílios de trabalho diversos, tais como brocas, fresas, machos, caçonetes, ferros de corte, etc. Operar com máquinas e equipamentos adequados.

Assegurar o cumprimento das regras de protecção e segurança.

Analista de laboratório. — Efectuar experiências, análises e ensaios físico-químicos, com o fim de detectar a composição, características e qualidades dos produtos, registando os respectivos resultados. Operar com o equipamento adequado, assegurando o seu perfeito estado de limpeza e funcionamento. Actuar de acordo com objectivos e padrões claramente definidos. Receber ou proceder à colheita e preparação de amostras. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis.

Assentador de isolamentos. — Preparar, montar e desmontar revestimentos e ou isolantes de matérias diversas, operando com as ferramentas apropriadas. Cumprir as regras de segurança aplicáveis. Aspectos particulares do exercício da função: recolher os materiais retirados e ou sobrantes das aplicações e ou desmontagens efectuadas.

Bate-chapas. — Proceder à execução, reparação e desempenagem de peças em chapa de ferro, alumínio, latão e outras, utilizando para tal ferramentas e utensílios adequados. Montar e desmontar peças e utensílios diversos. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Caixa. — Proceder a recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro, em numerário e ou cheque, bem como de outros valores com expressão e ou conversão monetária. Registar o movimento efectuado. Arquivar a documentação inerente ao exercício da função.

Caldeireiro. — Executar, reparar e montar caldeiras, depósitos e equipamentos afins, de acordo com esquemas, desenhos, especificações técnicas e instruções pre-determinados. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Carpinteiro. — Construir, reparar, conservar e proceder a acabamentos em madeira. Efectuar trabalho de toscos e de limpos em oficina própria ou na obra, de acordo com desenhos, peças-modelo, ou instruções recebidas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Condutor de MAET. — Operar e conduzir guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zelar pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Contínuo. — Proceder internamente à entrega de correspondência, documentos, mensagens, materiais e objectos diversos. Prestar informações orais e telefónicas. Operar, a título não permanente, com fotocopiador, franquiador e outro equipamento afim. Acompanhar e informar visitantes. Aspectos particulares do exercício da função: por vezes efectuar contactos no exterior.

Dactilografo. — Dactilografar em máquinas manuais, eléctricas e ou electrónicas textos, correspondência e outra documentação, a partir de instruções recebidas.

Electricista. — Instalar, reparar, conservar e operar circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, além das ferramentas adequadas, instrumentos de medida e controle, assim como desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança. Aspectos particulares do exercício da função: assentar pequenas estruturas que eventualmente fabrica, assim como cabos e aparelhos de dimensões reduzidas.

Empregado dos serviços externos. — Proceder, no exterior da empresa, à entrega e ou recolha de correspondência, documentação, valores e pequenos objectos ou volumes. Operar, se necessário, com veículos motorizados. Excepcionalmente, proceder a pequenas aquisições.

Enfermeiro. — Prestar cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem no âmbito da medicina preventiva e curativa, sob orientação do corpo clínico da empresa. Assegurar o funcionamento normal de postos clínicos ou de enfermagem e zelar pela operacionalidade dos equipamentos de primeiros socorros, incluindo o de ambulâncias. Apoiar e assessorar o corpo clínico em todo o acto médico. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, prestar serviços no domicílio dos trabalhadores.

Entregador de ferramentas. — Proceder, num espaço físico determinado, à entrega, recepção e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Controlar e registar a movimentação efectuada.

Escriturário. — Proceder à triagem, ordenamento, conferência, registo, classificação, encaminhamento e arquivo de correspondência, documentos, valores e materiais diversos. Preparar, coligir e ordenar elementos para consulta. Efectuar cálculos diversos. Minutar e dactilografar correspondência e outro expediente administrativo. Operar com máquinas de escritório diversas. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente e sempre que necessário para o exercício da função, proceder a contactos com pessoas e entidades exteriores à empresa.

Ferramenteiro. — Controlar, num espaço físico determinado, as entradas, saídas e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Assumir a responsabilidade pela movimentação efectuada. Proceder a verificações e assegurar a manutenção e bom estado do material movimentado. Assegurar o expediente administrativo adequado. Proceder a registos e conferências. Elaborar inventários e balanços. Zelar pelas condições de limpeza e segurança.

Fiel de armazém. — Superintender, num espaço físico determinado, as operações de entrada, saída e armazenagem de equipamentos, mercadorias, materiais e produtos. Assumir a responsabilidade pela movimentação efectuada. Proceder a registos e conferências. Elaborar inventários e balanços. Assegurar o expediente

administrativo necessário. Providenciar pelas condições de limpeza, conservação e segurança.

Fresador. — Operar com fresadora, executando trabalhos diversos segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo. Preparar a máquina e, se necessário, as ferramentas a utilizar. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Jardineiro. — Proceder ao arranjo e conservação das zonas cultivadas e ajardinadas ou destinadas a esse fim, bem como à manutenção e limpeza das áreas desportivas e logradouros nelas integrados. Operar com os equipamentos e ferramentas necessários.

Lubrificador. — Lubrificar máquinas, ferramentas, veículos e equipamentos diversos, de acordo com programas preestabelecidos. Operar com as ferramentas e equipamentos adequados, zelando pela protecção, arrumação e limpeza dos produtos que utiliza. Registar e comunicar as anomalias verificadas. Assegurar o cumprimento das regras de segurança.

Mandrilador. — Operar com mandriladora e executar todos os trabalhos de mandrilagem de peças, segundo orientações determinadas, por desenho ou peça-modelo. Preparar a máquina e, se necessário, as ferramentas a utilizar. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Mecânico auto. — Efectuar trabalhos de mecânica geral em veículos automóveis diversos, detectando e reparando avarias. Conduzir para experiência veículos automóveis diversos. Assegurar o cumprimento das regras de segurança aplicáveis.

Mecânico de telefones. — Montar, reparar, conservar e manter, em condições normais de funcionamento, sistemas telefónicos de intercomunicação. Operar com equipamentos diversos de controle e detecção de avarias. Interpretar desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — Montar, reparar e afinar instalações e equipamentos de refrigeração, ar condicionado, ventilação, aquecimento e respectiva aparelhagem de controle. Proceder a revisões periódicas de manutenção e assegurar o funcionamento normal dos equipamentos. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Medidor. — Determinar e decompor, com base em análises e interpretações de projectos, desenhos e outros elementos escritos, os custos e a facturação de determinada obra. Elaborar e ou organizar *dossiers* técnicos diversos.

Motorista. — Conduzir viaturas automóveis diversas, tais como automóveis ligeiros, mistos, pesados com e sem reboque e camiões-cisterna. Zelar pela manutenção e conservação correntes dos veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado

de limpeza. Cumprir e fazer cumprir a legislação específica aplicável, nomeadamente a relativa ao transporte de substâncias perigosas.

Operador de empilhador. — Operar com empilhadores e outras máquinas similares, na carga, descarga e movimentação de materiais, equipamentos e produtos. Zelar pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Operador de máquinas diesel. — Proceder, em conformidade com instruções recebidas às manobras de arranque e condução de máquinas *diesel* para produção de energia eléctrica. Garantir o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, proceder a pequenas operações de manutenção corrente.

Operador de máquinas-ferramentas. — Preparar, regular e operar máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Operador de registo de dados. — Promover e assegurar a transcrição de dados para suportes informáticos, de acordo com elementos e instruções previamente fornecidos. Operar com os equipamentos necessários. Assegurar o funcionamento normal do equipamento. Garantir a segurança e confidencialidade do sistema informático.

Operador de transformação. — Operar com máquinas de transformação de plásticos, garantindo o seu normal funcionamento. Substituir dispositivos e moldes. Recolher amostras e abastecer o equipamento de matérias-primas. Detectar e registar os incidentes de funcionamento. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: proceder a pequenas operações de manutenção corrente.

Pedreiro. — Efectuar todos os trabalhos de assentamento, reparação e acabamentos de construção civil. Trabalhar materiais diversos, como tijolo, pedra e ou blocos pré-fabricados. Operar com as ferramentas e os equipamentos necessários. Interpretar desenhos, traçados e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento das regras de segurança.

Pintor. — Pintar, manualmente ou com equipamentos adequados, superfícies diversas, tais como máquinas e seus componentes, estruturas, reservatórios, tubagens, viaturas, aparelhagem diversa, etc. Preparar, ensaiar e afinar tintas, betumes e primários. Proceder à preparação e limpeza das superfícies a pintar. Assegurar o cumprimento das regras de protecção e segurança aplicáveis.

Secretário. — Assegurar o secretariado de uma área ou sector específico e bem determinado. Marcar, organizar e secretariar reuniões e entrevistas diversas. Preparar *dossiers* e outra documentação. Operar com as máquinas e aparelhagem de escritório necessária ao desempenho das funções. Estenografar, dactilografar e minutar em português e línguas estrangeiras. Aspectos particulares do exercício da função: manter devidamente organizados e actualizados os arquivos que, no âmbito da função, lhe estejam atribuídos.

Serralheiro civil. — Construir, montar e reparar peças e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Serralheiro mecânico. — Executar peças, alinhar, reparar, afinar, ensaiar, conservar e montar máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas e de serviço. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis. Manter a operacionalidade e limpeza do local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: efectuar, eventualmente, trabalhos de precisão.

Soldador. — Promover a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processos oxí-acetilénicos, arco-eléctricos, electrogénicos e outros. Preparar devidamente as superfícies. Adoptar os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança aplicáveis.

Telefonista. — Operar numa central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias, internas e ou externas. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, operar com sistemas de busca de pessoas e prestar informações no âmbito do exercício da função.

Torneiro. — Operar com torno mecânico, executando todos os trabalhos de torneamento de peças em materiais diversos, de acordo com desenhos, especificações técnicas ou peça-modelo. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e linhas de carreira

A — Pressupostos

1 — A tabela salarial da CNP comprehende 39 escalões, que se agrupam em 7 grandes divisões — os grupos salariais.

2 — Cada grupo salarial representa a amplitude de evolução potencial, em termos de carreira profissional, das categorias profissionais que abrange.

B — Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional faz-se por referência ao grupo salarial em que se enquadra. Isto é, o enquadramento é feito por referência a um intervalo, compreendido entre o valor máximo e o valor mínimo de cada grupo salarial.

C — Linhas de carreira

I. Princípios gerais aplicáveis a todas as linhas de carreira

1 — O escalão de acesso (admissão), quando sem experiência profissional, será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo do grupo respectivo.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou exercício do crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

3 — O exercício de funções de chefia (carreira A) considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação. Neste último caso, o trabalhador em causa passará a ter uma categoria profissional equivalente na carreira que melhor se adapte às suas novas funções.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão através da carreira de chefia será sempre da iniciativa da empresa.

II. Regras de progressão na carreira

1 — A permanência no escalão salarial de admissão terá a duração máxima de dois anos, findos os quais o trabalhador passará automaticamente ao escalão seguinte do grupo salarial.

2 — A evolução posterior processar-se-á de acordo com as seguintes regras:

2.1:

- a) Categorias profissionais escalonadas em graus dentro do mesmo grupo salarial (p. e., segundo-escriturário e primeiro-escriturário, desenhador B e A, etc.) — a passagem ao grau seguinte far-se-á após quatro anos de permanência no grau, implicando essa mudança a subida, no mínimo, de um escalão dentro do grupo salarial;
- b) Categorias profissionais escalonadas em graus situados em grupos salariais diferentes (p. e., terceiro-escriturário e segundo-escriturário, operador de exterior 2 e 1, etc.);

Decorridos quatro anos sobre o último movimento, subida de um escalão dentro do grupo salarial;

Dois anos após, mudança de grau e grupo salarial, implicando esta mudança a

subida, no mínimo, de um escalão salarial, ou, se tal for o caso, de tantos escalões quantos os necessários para o trabalhador ingressar no escalão mais baixo do respetivo grupo;

c) Categorias profissionais não escalonadas em graus (p. e., enfermeiro, jardineiro, lavrador, etc.) — subida de um escalão salarial de quatro em quatro anos.

2.2 — Atingido o escalão máximo do grupo respetivo, isto é, uma vez atingido o limite de evolução da linha de carreira respectiva, será atribuída uma diuturnidade, até ao máximo de cinco, no valor de 1500\$, por cada três anos de permanência na categoria sem evolução. Caso, porém, a evolução seja retomada por, p. e., se ter verificado uma mudança de linha de carreira, as diuturnidades entretanto atribuídas serão absorvidas pela futura ou futuras subidas de escalão que ocorrerem.

III. Regras específicas da linha de carreira B (pessoal superior não de chefia)

A linha de carreira B comprehende duas escadas de progressão, designadas como «sublinha B-1» e «sublinha B-2». A primeira abrange os grupos salariais V e IV e a segunda os grupos salariais III, II e I.

A — Sublinha B-1 (técnicos licenciados ou bacharelos):

- 1) A admissão nessa carreira exige diploma de licenciatura ou de bacharelato ou grau equivalente e far-se-á para a categoria profissional de técnico B;
- 2) Decorridos dois anos sobre a data de admissão, subida, no mínimo, de um escalão salarial;
- 3) Decorridos cinco anos sobre a data de admissão, o trabalhador passará a técnico A com a subida, no mínimo, de um escalão ou, se tal for o caso, de tantos escalões quantos os necessários para atingir o escalão mais baixo do grupo IV;
- 4) Na evolução posterior, aplicar-se-ão as regras atrás estabelecidas para as categorias profissionais não escalonadas em graus, isto é, o trabalhador terá direito à subida de um escalão de quatro em quatro anos, até atingir o escalão máximo do grupo, após o que, de acordo com a regra geral, vencerá diuturnidades.

B — Sublinha B-2 (técnicos superiores). — A progressão nesta sublinha será sempre da iniciativa da empresa, podendo a ela aceder não só os trabalhadores oriundos da sublinha B-1 como quaisquer outros trabalhadores oriundos doutras linhas de carreira.

Anexo III — A

Greifa de categorias profissionais por grupos e carreiras

Carreira Grupo salarial	A — Pessoal de chefia	B — Pessoal superior não de chefia	C — Pessoal administrativo e de informática	D — Pessoal de apoio geral	E — Pessoal fabril	F — Pessoal de conservação/manutenção
—	Director-geral.	Assessor CG.	—	—	—	—
I	Director.	Assessor A.	—	—	—	—
II	Ch. delegação A. Ch. departamento.	Assessor B. Técn. alt. espec.	—	—	—	—
III	Ch. delegação B. Chefe de serviço. Supervisor.	Técnico espec.	—	—	—	—
IV	Chefe de sector. Chefe de turno A.	Técnico A.	Analista de sistemas. Técnico admin. 1.	Técnico qual. 1.	—	—
V	Chefe de secção. Chefe de turno B. Encarregado. Enfermeiro-chefe. Operador-chefe.	Técnico B.	Caixa. Programador A. Secret. admin./eqv. Técnico admin. 2.	Analista lab. A. Assist. social. Desenhador-proj. Enfermeiro. Fiel de armazém A. Técnico aux. A. Técnico qual. 2. Vendedor A.	Op. sala contr. 1.	Oficial principal.
VI	Op. segur. ch. eq. Vigilante ch. eq.		Escriturário 1/2. Op. comput. A/B. Op. reg. dados 1. Programador B. Programador est. Secretária A/B.	Analista lab. B/C. Desenhador A/B. Fiel de armazém B. Jardineiro enc. Medidor A/B. Motorista-ch. eq. Op. transf. 1/2.	Fogueiro 1/2. Op. cald. turb. 1/2. Op. exterior 1. Op. máq. diesel 1/2. Op. sala cont. 2. Op. sala contr. est. Op. segurança 1.	Afiad. ferram. 1. Bate-chapas 1/2. Caldeireiro 1/2. Canalizador. Carpinteiro 1. Condutor MAET 1. Electricista 1/2.

Carreira Grupo salarial	A — Pessoal de chefia	B — Pessoal superior não de chefia	C — Pessoal administrativo e de informática	D — Pessoal de apoio geral	E — Pessoal fabril	F — Pessoal de conservação/manutenção
VI		—		Recep. armazém 1. Técnico aux. B. Telefonista A. Vendedor B.		Electrc. auto. Entreg. ferram. 1. Ferramenteiro 1. Fresador 1/2. Instrument. 1/2. Lubrificador 1. Mandrilador 1/2. Mecânico auto 1. Mec. centr. tefef. Mecânico frio 1/2. Mecân. instrum. Mecân. telef. 1/2. Op. máq. fer. 1/2. Pedreiro 1. Pintor 1. Ser. civil 1/2. Serv. mecân. 1/2. Soldador 1/2. Torneiro 1/2.
VII	—	—	Dactilógrafo. Escriturário 3. Escriturár. est. Op. comput. est. Op. reg. dados 2. Op. reg. dados est.	Aj. fiel armazém. Auxiliar Aux. analist. lab. Aux. desenho. Aux. op. transp. Continuo A/B. Emp. serv. extern. Jardineiro. Motorista A/B. Recep. armazém 2. Técnico aux. C. Telefonista B.	Ajud. fogueiro. Op. exterior 2. Op. exterior est. Op. segurança 2. Op. segurança est.	Afiad. ferram. 2. Ajud. electric. Aj. mecân. telef. Apont. recepcion. Assent. isol. 1/2. Carpinteiro 2. Condutor MAET 2. Decapador. Electricista 3. Entreg. ferram. 2. Ferramenteiro 2. Instrumentista 3. Instrument. est. Lavador. Lubrificador 2/3. Mecân. auto 2. Op. empilhador. Pedreiro 2. Pintor 2. Ser. civil 3. Ser. mecân. 3. Soldador 3.

ANEXO IV

Tabela salarial

Escalões	Valores	Grupo salarial
39	189 850\$00	
38	187 850\$00	
37	184 650\$00	
36	178 500\$00	I
35	172 900\$00	
34	162 950\$00	
33	158 250\$00	
32	154 300\$00	
31	149 600\$00	II
30	145 550\$00	
29	141 450\$00	
28	135 850\$00	
27	132 250\$00	
26	128 050\$00	III
25	124 200\$00	
24	119 900\$00	
23	116 200\$00	
22	112 600\$00	
21	107 350\$00	
20	103 850\$00	IV
19	99 350\$00	
18	93 650\$00	
17	89 600\$00	
16	86 350\$00	V

Escalões	Valores	Grupo salarial
15	82 650\$00	
14	78 600\$00	
13	75 150\$00	
12	71 550\$00	V
11	67 600\$00	
10	62 550\$00	
9	59 450\$00	
8	55 650\$00	VI
7	52 050\$00	
6	47 800\$00	
5	44 200\$00	
4	40 600\$00	VII
3	37 600\$00	
2	34 750\$00	
1	33 200\$00	

Lisboa, 27 de Abril de 1987.

Pela CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.
António Manuel dos Santos Jorge.
(Assinatura ilegível.)

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.
António Manuel dos Santos Jorge.
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Lisboa, 7 de Abril de 1987. — Pelo Secretariado da Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Depositado em 4 de Janeiro de 1988, a fl. 9 do livro n.º 5, com o n.º 3/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Integração das categorias profissionais nos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Assessor A.
Assessor B.
Assessor do conselho de gerência.
Chefe de delegação A.
Chefe de departamento.
Director.
Director fabril.
Director-geral.
Técnico altamente especializado.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas.
Chefe de delegação B.
Chefe de sector*.
Chefe de serviço*.
Técnico A*.
Técnico administrativo 1.
Técnico especializado*.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de sector*.
Chefe de serviço*.
Chefe de turno A.
Supervisor.
Técnico A*.
Técnico especializado*.
Técnico qualificado 1.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.
Encarregado.
Enfermeiro-chefe.
Jardineiro encarregado.
Motorista chefe de equipa.
Operador-chefe.
Operador de segurança chefe de equipa.
Vigilante chefe de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente social.
Caixa.
Desenhador projectista.
Enfermeiro.
Fiel de armazém A.
Programador A.
Secretário de administração/equivalente.
Técnico administrativo 2.
Técnico auxiliar A*.
Técnico B*.
Técnico qualificado 2.
Vendedor A.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório A.
Chefe de turno B.
Oficial principal.
Operador de sala de controle 1.
Técnico auxiliar A*.
Técnico B*.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escrivário 1.
Escrivário 2.
Operador de computador A.
Operador de computador B.
Operador de registo de dados 1.
Programador B.
Secretário A.
Secretário B.
Técnico auxiliar B*.
Telefonista A.

5.2 — Comércio:

Vendedor B.

5.3 — Produção:

Afiador de ferramenta 1.
Analista de laboratório B.
Analista de laboratório C.
Bate-chapas 1.
Bate-chapas 2.
Caldeireiro 1.
Caldeireiro 2.
Canalizador.
Carpinteiro 1.
Condutor máq. aparelhos elev. transp. 1.
Electricista 1.
Electricista 2.
Electricista auto.
Fogueiro 1.
Fogueiro 2.
Fresador 1.
Fresador 2.
Instrumentista 1.
Instrumentista 2.
Lubrificador 1.
Mandrilador 1.
Mandrilador 2.
Mecânico auto 1.
Mecânico de central tefelónica.
Mecânico de frio 1.
Mecânico de frio 2.

Mecânico de instrumentos.
Mecânico de telefones 1.
Mecânico de telefones 2.
Operador de caldeiras e turbinas 1.
Operador de caldeiras e turbinas 2.
Operador de exterior 1.
Operador de máquinas diesel 1.
Operador de máquinas diesel 2.
Operador de máquinas-ferramentas 1.
Operador de máquinas-ferramentas 2.
Operador de sala de controle 2.
Operador de segurança 1.
Operador de transformação 1.
Operador de transformação 2.
Pedreiro 1.
Pintor 1.
Serralheiro civil 1.
Serralheiro civil 2.
Serralheiro mecânico 1.
Serralheiro mecânico 2.
Soldador 1.
Soldador 2.
Técnico auxiliar B*.
Torneiro 1.
Torneiro 2.

5.4 — Outros:

Desenhador A.
Desenhador B.
Entregador de ferramenta 1.
Ferramenteiro 1.
Fiel de armazém B.
Medidor A.
Medidor B.
Recepçãoista de armazém 1.
Técnico auxiliar B*.

6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém.
Apontador recepcionista.
Dactilógrafo.
Entregador de ferramenta 2.
Escrivário 3.
Ferramenteiro 2.
Motorista A.
Motorista B.
Operador de registo de dados 2.
Recepçãoista de armazém 2.
Técnico auxiliar C*.
Telefonista B.

6.2 — Produção:

Afiador de ferramenta 2.

Assentador de isolamentos 1.
Assentador de isolamentos 2.
Carpinteiro 2.
Condutor máq. aparelhos elev. transp. 2.
Decapador.
Electricista 3.
Instrumentista 3.
Lavador.
Lubrificador 2.
Lubrificador 3.
Mecânico auto 2.
Operador de empilhador.
Operador de exterior 2.
Operador de segurança 2.
Pedreiro 2.
Pintor 2.
Serralheiro civil 3.
Serralheiro mecânico 3.
Soldador 3.
Técnico auxiliar C*.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:
Auxiliar.
Auxiliar de desenho.
Contínuo A.
Contínuo B.
Empregado de serviços externos.
Jardineiro.

7.2 — Produção:

Ajudante de electricista.
Ajudante de fogueiro.
Ajudante de mecânico de telefones.
Auxiliar de analista de laboratório.
Auxiliar de operador de transformação.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticante administrativo:
Escrivário estagiário.
Operador de computador estagiário.
Operador de registo de dados estagiário.
Programador estagiário.

A.3 — Praticante de produção:

Instrumentista estagiário.
Operador de exterior estagiário.
Operador de sala de controle estagiário.
Operador de segurança estagiário.

*Nota. — As categorias assinaladas com * estão inseridas em diferentes áreas de actividade, de acordo com os conteúdos das funções dos respectivos titulares.*

AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores da Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

Entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e as associações sindicais abaixo indicadas são acordadas as seguintes alterações ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1983:

1 — As cláusulas 1.ª a 12.ª, inclusive, mantêm a sua actual numeração e redacção.

2 — As cláusulas a partir da 13.ª, inclusive, terão a numeração e a redacção a seguir indicadas:

Cláusula 13.ª

Quadros de pessoal e balanço social

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes mapas dos quadros de pessoal e cópia do balanço social segundo os modelos aprovados pela legislação em vigor, de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

Cláusula 14.ª

Horário de trabalho — Definição

(Toma a redacção da cláusula 13.ª do AE alterado.)

Cláusula 15.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana, mesmo em regime de horário flexível, será de 40 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração em vigor.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por este facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 16.ª

Trabalho por turnos

(Toma a redacção da cláusula 14.ª do AE alterado.)

Cláusula 17.ª

Regime de prevenção

(Toma a redacção da cláusula 15.ª do AE alterado.)

Cláusula 18.ª

Trabalho extraordinário

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 16.ª do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 16.ª do AE alterado.)

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei geral do trabalho para a sua execução, não podendo também o número de horas anuais ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto em casos em que a mesma lei o permita.

4 — Apenas será considerado trabalho extraordinário, e como tal pago, aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo o disposto na lei e na alínea I) da cláusula 12.ª

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário em prolongamento do horário normal não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário ou o termine a horas em que já não existam transportes colectivos para a área da sua residência, mesmo que o trabalho extraordinário se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até ao limite de 30 minutos por cada percurso, é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho extraordinário for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário normal tenha de prestar trabalho extraordinário que se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa.

9 — Nos casos em que não haja refeitórios, ou estes não funcionem, a empresa pagará o custo da refeição, contra a apresentação de comprovante, até ao limite máximo internamente estabelecido.

10 — O disposto nos n.os 8 e 9 não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

11 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho extraordinário de duração igual ou superior a duas horas, englo-

bando os períodos habituais de tomada de refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

12 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será remunerado como se de trabalho extraordinário se tratasse.

13 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 7 desta cláusula, salvo se o trabalho prestado nesses dias dever considerar-se trabalho normal.

14 — O trabalho extraordinário prestado no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho extraordinário prestado em dia normal.

15 — O trabalho extraordinário prestado no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas como trabalho extraordinário prestado em dia normal.

Cláusula 19.^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 — Considera-se também como nocturno o trabalho extraordinário prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 20.^a

Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções do substituído.

2 — Sempre que, nos termos do número anterior, o trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber, desde o primeiro dia, a remuneração mensal certa mínima fixada neste acordo para esta categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a uma semana.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos no período de um ano, ou 360 dias interpolados no período de dois anos, o substituto passará a ter direito à remuneração certa mínima da categoria do substituído.

4 — Se, porém, a substituição, não tendo a duração prevista no número anterior, ultrapassar 90 dias seguidos ou 120 interpolados no período de um ano civil,

esse tempo será contado para efeitos de valorização curricular do trabalhador, tendo este prioridade no preenchimento de vaga dessa categoria que venha a surgir na mesma instalação, desde que em igualdade de condições com os outros eventuais candidatos.

5 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 90 dias consecutivos, o trabalhador substituto que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

6 — O prazo de 90 dias referido no número anterior poderá ser alargado até 180 dias, consoante a maior ou menor complexidade técnica e ou grau de responsabilidade das respectivas funções. Neste caso, porém, a empresa deve, previamente à substituição, comunicar ao trabalhador substituto qual a duração efectiva desse prazo.

7 — Terminado o impedimento e não se verificando, seja qual for o motivo, o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, o substituto, se se tiver mantido no desempenho das mesmas funções por mais de 60 dias a partir daquela data, passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos a partir da data em que, nos termos dos n.ºs 5 e 6, o trabalhador adquiriu o direito a conservar o lugar até ao termo do impedimento.

8 — Não se aplica o disposto nos números anteriores sempre que a substituição se verifique entre trabalhadores com as mesmas funções, embora de diferentes categorias profissionais, classes ou graus, integrados numa mesma carreira profissional, ou quando se trate de suprir faltas por férias.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Salvo acordo individual em contrário, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar de uma mudança total ou parcial da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Quando, por efeito de transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este terá direito a:

- a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será

deduzido a um terço em cada um dos três anos subsequentes aos doze primeiros meses de efectividade do subsídio;

- c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transporte público, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;
- d) Um subsídio igual a um mês de remuneração, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;
- e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

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

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

Cláusula 22.^a

Deslocações em serviço — Definição e princípios gerais

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

2 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão do trabalhador, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que ele presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3 — Para efeitos do presente AE considera-se que a CNP possui os seguintes quatro locais de trabalho:

Lisboa e Paço de Arcos;
Instalações localizadas dentro da área dos concelhos de Sines e Santiago do Cacém;
Matosinhos; e
Leiria.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência no mesmo dia. As deslocações de Lisboa a Sines e vice-versa são sempre consideradas pequenas deslocações, mesmo quando impliquem dormida.

5 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas no número anterior.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de efectuar deslocações em serviço sempre que, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite, salvo quando essas deslocações sejam inerentes às funções que exerce.

7 — Excluem-se do regime fixado nos artigos seguintes as deslocações para frequência de acções de formação, cujas condições serão, caso a caso, estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao fornecimento de alojamento ou, se tal for impossível, ao pagamento do custo do mesmo segundo qualificação a determinar pela empresa;
- c) A uma ajuda de custo diária de um dos seguintes valores:
 - 1) De 1200\$, se a deslocação tiver uma duração superior a doze horas e implicar dormida;
 - 2) De 840\$, se a deslocação tiver uma duração superior a doze horas mas não implicar dormida;
 - 3) De 420\$, se a deslocação tiver uma duração entre quatro e doze horas.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida na alínea c) do número anterior implica perda do direito a subsídio de refeição.

Cláusula 24.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;
- c) Nas deslocações no continente e regiões autónomas, ao pagamento das despesas de alojamento condigno de qualificação a determinar pela empresa;
- d) A uma ajuda de custo diária de 1250\$.

2 — Em alternativa aos direitos estabelecidos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador pode optar por um subsídio diário de deslocação no valor de 1600\$.

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

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

Cláusula 25.^a

Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar

que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelos Serviços Médico-Sociais, ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, ou por atestado médico, nas deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à comparticipação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 46.^a (Comunicação e prova sobre as faltas.)

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local da sua residência.

5 — A empresa obriga-se a efectuar um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente do trabalhador quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 26.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 27.^a

Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores [...] (redacção do n.º 1 da cláusula 17.^a do AE alterado) constantes da tabela do anexo IV.

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 17.^a do AE alterado.)

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 32.^a, n.º 1 (subsídio de Natal), o subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando o trabalhador deixar de estar afecto ao regime de turnos.

5 — 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 ao seu início.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turnos a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

Cláusula 28.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 18.^a do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 18.^a do AE alterado.)

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo dele, categoria profissional, classe ou grau, número da inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamentação aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado pelos valores que resultarem da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) 1.^a hora diurna — $n \times Rhn \times 1,50$;
- b) 2.^a hora e seguintes diurnas — $n \times Rhn \times 1,75$;
- c) 1.^a hora nocturna — $n \times Rhn \times 1,75$;
- d) 2.^a hora e seguintes nocturnas — $n \times Rhn \times 2,00$.

(Por n entende-se o número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 59.^a deste AE.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 19.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 19.^a do AE alterado.)

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso obrigatório e complementar

1 — As horas de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,00$ (por n entende-se o número de horas de

trabalho efectivamente prestado e por *Rhn* a remuneração/hora normal obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 59.^a deste AE).

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a reducção do n.º 3 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

4 — (Toma a reducção do n.º 4 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

Cláusula 31.^a

Trabalho nos feriados

1 — O trabalho prestado nos feriados, salvo quanto aos trabalhadores em regime de turnos, será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,25$.

2 — O trabalho prestado nos feriados pelos trabalhadores em regime de turnos será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,25$ ou da fórmula $n \times Rhn \times 3,00$, consoante o feriado coincida ou não com um dia de folga do trabalhador.

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 21.^a do AE alterado.)

4 — (Toma a redacção do n.º 4 da cláusula 21.^a do AE alterado.)

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à remuneração base, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano de início ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago, em princípio, com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 33.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

a) 5 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 3170\$, no caso de trabalho

prestado em regime de dois turnos com folgas fixas, ao sábado e ao domingo;

b) 6 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 4670\$, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos, com folgas variáveis;

c) 10 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 6500\$, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos, com folgas variáveis.

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 22.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 22.^a do AE alterado.)

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio variável, de acordo com o período de prevenção efectuada, nos termos seguintes:

- a) 600\$ nos dias úteis, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte;
- b) 2190\$ por cada sábado ou domingo, considerando-se como período de prevenção, respectivamente, no primeiro caso, o que vai das 18 horas de sexta-feira às 24 horas de sábado e, no segundo caso, o que vai das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira;
- c) 2740\$ por cada feriado (não coincidente com dias de descanso semanal), considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas da véspera às 8 horas do dia seguinte ao feriado.

2 — Por cada deslocação à empresa ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, independentemente da duração do trabalho efectivamente prestado, se esta for inferior e sem prejuízo da folga de compensação, se a esta houver lugar, e do fornecimento do meio de transporte adequado ou do pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal e complementar dos trabalhadores que prestem serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são o domingo e o sábado, respectivamente.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente do domingo.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas

ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, dez dias de descanso que coincidam com o domingo.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turmos de folga fixa deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala, de molde a obter-se a média anual de 40 horas semanais de trabalho.

Cláusula 36.^a

Feriados

(Toma a redacção da cláusula 24.^a do AE alterado.)

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

(Toma a redacção da cláusula 25.^a do AE alterado.)

Cláusula 38.^a

Férias de trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo número anterior não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 39.^a

Adiamento ou interrupção de férias

(Toma a redacção da cláusula 27.^a do AE alterado.)

Cláusula 40.^a

Regime especial de férias

(Toma a redacção da cláusula 28.^a do AE alterado.)

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

(Toma a redacção da cláusula 29.^a do AE alterado.)

Cláusula 42.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

(Toma a redacção da cláusula 30.^a do AE alterado.)

Cláusula 43.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

(Toma a redacção da cláusula 31.^a do AE alterado.)

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

(Toma a redacção da cláusula 32.^a do AE alterado.)

Cláusula 45.^a

Definição de falta

(Toma a redacção da cláusula 33.^a do AE alterado.)

Cláusula 46.^a

Comunicação e prova sobre faltas

(Toma a redacção da cláusula 34.^a do AE alterado.)

Cláusula 47.^a

Faltas Justificadas

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 35.^a do AE alterado.)

2 — Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou que a lei ou este AE não considerem justificadas.

Cláusula 48.^a

Consequência das faltas justificadas

(Toma a redacção da cláusula 36.^a do AE alterado.)

Cláusula 49.^a

Consequência das faltas injustificadas

(Toma a redacção da cláusula 37.^a do AE alterado.)

Cláusula 50.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

(Toma a redacção da cláusula 38.^a do AE alterado.)

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

(Toma a redacção da cláusula 39.^a do AE alterado.)

Cláusula 52.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situações de risco clínico que impõe internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe 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.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente fundamentada em função das condições de saúde da mãe.

5 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até dez dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

6 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de previdência a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

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

Cláusula 53.^a

Direitos do pai

1 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

2 — 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 a que a mãe ainda teria direito e não inferior a dez dias.

3 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 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 54.^a

Adopção

1 — O trabalhador solteiro, viúvo ou divorciado que comprovadamente tiver adoptado menor de três anos, a partir do momento que tome a criança a seu cargo, tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, somente é reconhecido o direito à licença no caso de ambos os cônjuges exercerem actividade profissional, sendo o direito atribuível apenas a um deles, pelo que a empresa exigirá a apresentação pelo trabalhador de uma declaração da entidade empregadora do outro cônjuge de que este não vai beneficiar do mesmo direito.

3 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito à dispensa

do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a dez dias.

4 — Não há lugar à licença prevista neste número se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivo.

Cláusula 55.^a

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadora tem direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho, adoptando ou adoptado menor de três anos.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à empresa até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

Cláusula 56.^a

Outros direitos da mãe

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto ou aborto, a trabalhadora, sem prejuízo da retribuição, tem o direito de não desempenhar tarefas claramente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, bem como a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um.

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

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

Cláusula 57.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa de serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível, ou, não se encontrando neste

- regime, se não for possível à empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente quinze dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;
 - c) Em cada ano civil, utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
 - d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentarse, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

- A) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- B) No caso de provas em dias consecutivos ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- C) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

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

6 — Para os efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que

o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

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

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

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Abono para faltas

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para faltas no valor de 1400\$.

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no valor de 400\$.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

(Toma a redacção da cláusula 41.^a do AE alterado.)

Cláusula 61.^a

Cessação do contrato

Em matéria de cessação do contrato de trabalho, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 62.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou culposo, pelo qual viole os seus deveres profissionais consignados neste acordo, na lei ou em regulamento interno da empresa.

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

Cláusula 63.^a

Poder disciplinar

A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através de superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo ou na lei em vigor, quando o acordo as não preveja ou se trate de disposições legais imperativas.

Cláusula 64.^a

Exercício do poder disciplinar

Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador e a concessão a este de todos os meios de defesa previstos na lei.

O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A empresa é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 67.^a

Deveres da empresa

São obrigações gerais da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e demais preceitos legais e regulamentares aplicáveis, bem como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho;
- b) Adoptar as medidas necessárias de forma a obter uma correcta organização e uma eficaz prevenção dos riscos que podem afectar a vida, integridade física e saúde dos trabalhadores ao seu serviço;
- c) Promover as acções necessárias à manutenção das máquinas, dos materiais, das ferramentas e dos utensílios de trabalho em devidas condições de segurança;
- d) Garantir o normal funcionamento dos serviços médicos, quando os houver;
- e) Manter em boas condições de higiene e funcionamento as instalações sanitárias regulamentares;
- f) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual e outros necessários aos trabalhos a realizar, assegurando a sua higienização, conservação e utilização;
- g) Informar os trabalhadores dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar, dando especial atenção aos casos dos admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho;
- h) Promover uma conveniente informação e formação em matéria de higiene e segurança do trabalho para todo o pessoal ao seu serviço;
- i) Definir em regulamento interno normas gerais e particulares de actuação com vista à prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Fomentar a cooperação de todos os trabalhadores com vista ao desenvolvimento da prevenção de riscos profissionais e das condições de bem-estar no interior das unidades produtivas;
- l) Ouvir a comissão de segurança sobre matérias da sua competência.

Cláusula 68.^a

Deveres dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cooperar na prevenção dos riscos profissionais e na manutenção da higiene dos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente acordo e demais preceitos aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirigir;

- b) Interessar-se pelos ensinamentos sobre higiene e segurança e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que sejam convocados;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes forem fornecidos e zelar pelo seu bom estado e conservação;
- d) Tomar as precauções necessárias para a segurança própria ou alheia e abster-se de quaisquer actos que possam originar situações de perigo, nomeadamente alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção;
- e) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências que se afigurem susceptíveis de provocar acidentes;
- f) Cuidar e manter a sua higiene pessoal, procurando salvaguardar a saúde e evitar a difusão de enfermidades contagiosas pelos demais trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das funções que constam do anexo II.

2 — Quando não seja possível a classificação dos trabalhadores numa das funções constantes do anexo II, o trabalhador será classificado pela empresa em função que se adapte ao perfil das tarefas que desempenha, mantendo essa classificação enquanto as partes outorgantes deste AE não acordarem em alterá-la.

Cláusula 70.^a

Enquadramentos e linhas de carreira

O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos III e III-A.

Cláusula 71.^a

Efeitos da revisão

A tabela salarial e os valores acordados nas cláusulas 33.^a, 34.^a, 58.^a e 59.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

Cláusula 72.^a

Carácter globalmente mais favorável

(Toma a redacção da cláusula 42.^a do AE alterado.)

ANEXO I

Regulamento de trabalho por turnos

(Mantém-se a redacção do mesmo anexo do AE alterado.)

ANEXO II

Afiador de ferramentas. — Afiar, de acordo com usos, técnicas, normas ou instruções determinadas, ferramentas e utensílios de trabalho diversos, tais como brocas, fresas, machos, caçonetes, ferros de corte, etc. Operar com máquinas e equipamentos adequados. Assegurar o cumprimento das regras de protecção e segurança.

Analista de laboratório. — Efectuar experiências, análises e ensaios físico-químicos, com o fim de detectar a composição, características e qualidades dos produtos, registando os respectivos resultados. Operar com o equipamento adequado, assegurando o seu perfeito estado de limpeza e funcionamento. Actuar de acordo com objectivos e padrões claramente definidos. Receber ou proceder à colheita e preparação de amostras. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis.

Assentador de isolamentos. — Preparar, montar e desmontar revestimentos e ou isolantes de matérias diversas, operando com as ferramentas apropriadas. Cumprir as regras de segurança aplicáveis. Aspectos particulares do exercício da função: recolher os materiais retirados e ou sobrantes das aplicações e ou desmontagens efectuadas.

Bate-chapas. — Proceder à execução, reparação e desempenagem de peças em chapa de ferro, alumínio, latão e outras, utilizando para tal ferramentas e utensílios adequados. Montar e desmontar peças e utensílios diversos. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Caixa. — Proceder a recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro, em numerário e ou cheque, bem como de outros valores com expressão e ou conversão monetária. Registar o movimento efectuado. Arquivar a documentação inerente ao exercício da função.

Caldeireiro. — Executar, reparar e montar caldeiras, depósitos e equipamentos afins, de acordo com esquemas, desenhos, especificações técnicas e instruções pré-determinados. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Carpinteiro. — Construir, reparar, conservar e proceder a acabamentos em madeira. Efectuar trabalho de toscos e de limpos em oficina própria ou na obra, de acordo com desenhos, peças-modelo, ou instruções recebidas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Condutor de MAET. — Operar e conduzir guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zelar pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Contínuo. — Proceder internamente à entrega de correspondência, documentos, mensagens, materiais e

objectos diversos. Prestar informações orais e telefónicas. Operar, a título não permanente, com fotocopiador, franquiador e outro equipamento afim. Acompanhar e informar visitantes. Aspectos particulares do exercício da função: por vezes efectuar contactos no exterior.

Dactilografo. — Dactilografar em máquinas manuais, eléctricas e ou electrónicas textos, correspondência e outra documentação, a partir de instruções recebidas.

Electricista. — Instalar, reparar, conservar e operar circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, além das ferramentas adequadas, instrumentos de medida e controle, assim como desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança. Aspectos particulares do exercício da função: assentar pequenas estruturas que eventualmente fabrica, assim como cabos e aparelhos de dimensões reduzidas.

Empregado dos serviços externos. — Proceder, no exterior da empresa, à entrega e ou recolha de correspondência, documentação, valores e pequenos objectos ou volumes. Operar, se necessário, com veículos motorizados. Excepcionalmente, proceder a pequenas aquisições.

Enfermeiro. — Prestar cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem no âmbito da medicina preventiva e curativa, sob orientação do corpo clínico da empresa. Assegurar o funcionamento normal de postos clínicos ou de enfermagem e zelar pela operacionalidade dos equipamentos de primeiros socorros, incluindo o de ambulâncias. Apoiar e assessorar o corpo clínico em todo o acto médico. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, prestar serviços no domicílio dos trabalhadores.

Entregador de ferramentas. — Proceder, num espaço físico determinado, à entrega, recepção e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Controlar e registar a movimentação efectuada.

Escriturário. — Proceder à triagem, ordenamento, conferência, registo, classificação, encaminhamento e arquivo de correspondência, documentos, valores e materiais diversos. Preparar, coligir e ordenar elementos para consulta. Efectuar cálculos diversos. Minutar e dactilografar correspondência e outro expediente administrativo. Operar com máquinas de escritório diversas. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente e sempre que necessário para o exercício da função, proceder a contactos com pessoas e entidades exteriores à empresa.

Ferramenteiro. — Controlar, num espaço físico determinado, as entradas, saídas e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Assumir a responsabilidade pela movimentação efectuada. Proceder a verificações e assegurar a manutenção e bom estado do material movimentado. Assegurar o expediente administrativo adequado. Proceder a registos e conferências. Elaborar inventários e balanços. Zelar pelas condições de limpeza e segurança.

Fiel de armazém. — Superintender, num espaço físico determinado, as operações de entrada, saída e armazenagem de equipamentos, mercadorias, materiais e produtos. Assumir a responsabilidade pela movimentação efectuada. Proceder a registos e conferências. Elaborar inventários e balanços. Assegurar o expediente administrativo necessário. Providenciar pelas condições de limpeza, conservação e segurança.

Fresador. — Operar com fresadora, executando trabalhos diversos segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo. Preparar a máquina e, se necessário, as ferramentas a utilizar. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Jardineiro. — Proceder ao arranjo e conservação das zonas cultivadas e ajardinadas ou destinadas a esse fim, bem como à manutenção e limpeza das áreas desportivas e logradouros nelas integrados. Operar com os equipamentos e ferramentas necessários.

Lubrificador. — Lubrificar máquinas, ferramentas, veículos e equipamentos diversos, de acordo com programas preestabelecidos. Operar com as ferramentas e equipamentos adequados, zelando pela protecção, arrumação e limpeza dos produtos que utiliza. Registar e comunicar as anomalias verificadas. Assegurar o cumprimento das regras de segurança.

Mandrilador. — Operar com mandriladora e executar todos os trabalhos de mandrilagem de peças, segundo orientações determinadas, por desenho ou peça-modelo. Preparar a máquina e, se necessário, as ferramentas a utilizar. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Mecânico auto. — Efectuar trabalhos de mecânica geral em veículos automóveis diversos, detectando e reparando avarias. Conduzir para experiência veículos automóveis diversos. Assegurar o cumprimento das regras de segurança aplicáveis.

Mecânico de telefones. — Montar, reparar, conservar e manter, em condições normais de funcionamento, sistemas telefónicos de intercomunicação. Operar com equipamentos diversos de controle e deteção de avarias. Interpretar desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — Montar, reparar e afinar instalações e equipamentos de refrigeração, ar condicionado, ventilação, aquecimento e respectiva aparelhagem de controle. Proceder a revisões periódicas de manutenção e assegurar o funcionamento normal dos equipamentos. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Medidor. — Determinar e decompor, com base em análises e interpretações de projectos, desenhos e ou outros elementos escritos, os custos e a facturação de determinada obra. Elaborar e ou organizar *dossiers* técnicos diversos.

Motorista. — Conduzir viaturas automóveis diversas, tais como automóveis ligeiros, mistos, pesados com e sem reboque e camiões-cisterna. Zelar pela manutenção e conservação corrente dos veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir e fazer cumprir a legislação específica aplicável, nomeadamente a relativa ao transporte de substâncias perigosas.

Operador de empilhador. — Operar com empilhadores e outras máquinas similares, na carga, descarga e movimentação de materiais, equipamentos e produtos. Zelar pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Operador de máquinas diesel. — Proceder, em conformidade com instruções recebidas às manobras de arranque e condução de máquinas *diesel* para produção de energia eléctrica. Garantir o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, proceder a pequenas operações de manutenção corrente.

Operador de máquinas-ferramentas. — Preparar, regular e operar máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Operador de registo de dados. — Promover e assegurar a transcrição de dados para suportes informáticos, de acordo com elementos e instruções previamente fornecidos. Operar com os equipamentos necessários. Assegurar o funcionamento normal do equipamento. Garantir a segurança e confidencialidade do sistema informático.

Operador de transformação. — Operar com máquinas de transformação de plásticos, garantindo o seu normal funcionamento. Substituir dispositivos e moldes. Recolher amostras e abastecer o equipamento de matérias-primas. Detectar e registrar os incidentes de funcionamento. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: proceder a pequenas operações de manutenção corrente.

Pedreiro. — Efectuar todos os trabalhos de assentamento, reparação e acabamentos de construção civil. Trabalhar materiais diversos, como tijolo, pedra e ou blocos pré-fabricados. Operar com as ferramentas e os equipamentos necessários. Interpretar desenhos, traçados e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento das regras de segurança.

Pintor. — Pintar, manualmente ou com equipamentos adequados, superfícies diversas, tais como máquinas e seus componentes, estruturas, reservatórios, tubagens, viaturas, aparelhagem diversa, etc. Preparar,

ensaiar e afinar tintas, betumes e primários. Proceder à preparação e limpeza das superfícies a pintar. Assegurar o cumprimento das regras de protecção e segurança aplicáveis.

Secretário. — Assegurar o secretariado de uma área ou sector específico e bem determinado. Marcar, organizar e secretariar reuniões e entrevistas diversas. Preparar *dossiers* e outra documentação. Operar com as máquinas e aparelhagem de escritório necessária ao desempenho das funções. Estenografar, dactilografar e minutar em português e línguas estrangeiras. Aspectos particulares do exercício da função: manter devidamente organizados e actualizados os arquivos que, no âmbito da função, lhe estejam atribuídos.

Serralheiro civil. — Construir, montar e reparar peças e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Serralheiro mecânico. — Executar peças, alinhar, reparar, afinar, ensaiar, conservar e montar máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas e de serviço. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis. Manter a operacionalidade e limpeza do local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: efectuar, eventualmente, trabalhos de precisão.

Soldador. — Promover a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processos oxí-acetilénicos, arco-eléctricos, electrogénicos e outros. Preparar devidamente as superfícies. Adoptar os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança aplicáveis.

Telefonista. — Operar numa central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias, internas e ou externas. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, operar com sistemas de busca de pessoas e prestar informações no âmbito do exercício da função.

Torneiro. — Operar com torno mecânico, executando todos os trabalhos de torneamento de peças em materiais diversos, de acordo com desenhos, especificações técnicas ou peça-modelo. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e linhas de carreira

A — Pressupostos

1 — A tabela salarial da CNP comprehende 39 escalões, que se agrupam em 7 grandes divisões — os grupos salariais.

2 — Cada grupo salarial representa a amplitude de evolução potencial, em termos de carreira profissional, das categorias profissionais que abrange.

B — Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional faz-se por referência ao grupo salarial em que se enquadra. Isto é, o enquadramento é feito por referência a um intervalo, compreendido entre o valor máximo e o valor mínimo de cada grupo salarial.

C — Linhas de carreira

I. Princípios gerais aplicáveis a todas as linhas de carreira

1 — O escalão de acesso (admissão), quando sem experiência profissional, será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo do grupo respectivo.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou exercício do crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

3 — O exercício de funções de chefia (carreira A) considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação. Neste último caso, o trabalhador em causa passará a ter uma categoria profissional equivalente na carreira que melhor se adapte às suas novas funções.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão através da carreira de chefia será sempre da iniciativa da empresa.

II. Regras de progressão na carreira

1 — A permanência no escalão salarial de admissão terá a duração máxima de dois anos, findos os quais o trabalhador passará automaticamente ao escalão seguinte do grupo salarial.

2 — A evolução posterior processar-se-á de acordo com as seguintes regras:

2.1:

- a) Categorias profissionais escalonadas em graus dentro do mesmo grupo salarial (p. e., segundo-escriturário e primeiro-escriturário, desenhador B e A, etc.) — a passagem ao grau seguinte far-se-á após quatro anos de permanência no grau, implicando essa mudança a subida, no mínimo, de um escalão dentro do grupo salarial;
- b) Categorias profissionais escalonadas em graus situados em grupos salariais diferentes (p. e.,

terceiro-escriturário e segundo-escriturário, operador de exterior 2 e 1, etc.):

Decorridos quatro anos sobre o último movimento, subida de um escalão dentro do grupo salarial;

Dois anos após, mudança de grau e grupo salarial, implicando esta mudança a subida, no mínimo, de um escalão salarial, ou, se tal for o caso, de tantos escalões quantos os necessários para o trabalhador ingressar no escalão mais baixo do respetivo grupo;

c) Categorias profissionais não escalonadas em graus (p. e., enfermeiro, jardineiro, lavrador, etc.) — subida de um escalão salarial de quatro em quatro anos.

2.2 — Atingido o escalão máximo do grupo respetivo, isto é, uma vez atingido o limite de evolução da linha de carreira respectiva, será atribuída uma diuturnidade, até ao máximo de cinco, no valor de 1500\$, por cada três anos de permanência na categoria sem evolução. Caso, porém, a evolução seja retomada por, p. e., se ter verificado uma mudança de linha de carreira, as diuturnidades entretanto atribuídas serão absorvidas pela futura ou futuras subidas de escalão que ocorrerem.

III. Regras específicas da linha de carreira B (pessoal superior não de chefia)

A linha de carreira B comprehende duas escalas de progressão, designadas como «sublinha B-1» e «sublinha B-2». A primeira abrange os grupos salariais V e IV e a segunda os grupos salariais III, II e I.

A — Sublinha B-1 (técnicos licenciados ou bacharelados):

- 1) A admissão nessa carreira exige diploma de licenciatura ou de bacharelato ou grau equivalente e far-se-á para a categoria profissional de técnico B;
- 2) Decorridos dois anos sobre a data de admissão, subida, no mínimo, de um escalão salarial;
- 3) Decorridos cinco anos sobre a data de admissão, o trabalhador passará a técnico A com a subida, no mínimo, de um escalão ou, se tal for o caso, de tantos escalões quantos os necessários para atingir o escalão mais baixo do grupo IV;
- 4) Na evolução posterior, aplicar-se-ão as regras atrás estabelecidas para as categorias profissionais não escalonadas em graus, isto é, o trabalhador terá direito à subida de um escalão de quatro em quatro anos, até atingir o escalão máximo do grupo, após o que, de acordo com a regra geral, vencerá diuturnidades.

B — Sublinha B-2 (técnicos superiores). — A progressão nesta sublinha será sempre da iniciativa da empresa, podendo a ela aceder não só os trabalhadores oriundos da sublinha B-1 como quaisquer outros trabalhadores oriundos doutras linhas de carreira.

Anexo III — A

Grade de categorias profissionais por grupos e carreiras

Carreira Grupo salarial	A — Pessoal de chefia	B — Pessoal superior não de chefia	C — Pessoal administrativo e de informática	D — Pessoal de apoio geral	E — Pessoal fabril	F — Pessoal de conservação/manutenção
—	Director-geral.	Assessor CG.	—	—	—	—
I	Director.	Assessor A.	—	—	—	—
II	Ch. delegação A. Ch. departamento.	Assessor B. Técn. alt. espec.	—	—	—	—
III	Ch. delegação B. Chefe de serviço. Supervisor.	Técnico espec.	—	—	—	—
IV	Chefe de sector. Chefe de turno A.	Técnico A.	Analista de sistemas. Técnico admin. 1.	Técnico qual. 1.	—	—
V	Chefe de secção. Chefe de turno B. Encarregado. Enfermeiro-chefe. Operador-chefe.	Técnico B.	Caixa. Programador A. Secret. admin./eqv. Técnico admin. 2.	Analista lab. A. Assist. social. Desenhador-proj. Enfermeiro. Fiel de armazém A. Técnico aux. A. Técnico qual. 2. Vendedor A.	Op. sala contr. 1.	Oficial principal.
VI	Op. segur. ch. eq. Vigilante ch. eq.	—	Escriturário 1/2. Op. comput. A/B. Op. reg. dados 1. Programador B. Programador est. Secretária A/B.	Analista lab. B/C. Desenhador A/B. Fiel de armazém B. Jardineiro enc. Medidor A/B. Motorista-ch. eq. Op. transf. 1/2. Recep. armazém 1. Técnico aux. B. Telefonista A. Vendedor B.	Fogueiro 1/2. Op. cald. turb. 1/2. Op. exterior 1. Op. máq. diesel 1/2. Op. sala cont. 2. Op. sala contr. est. Op. segurança 1.	Afiad. ferram. 1. Bate-chapas 1/2. Caldeireiro 1/2. Canalizador. Carpinteiro 1. Condutor MAET 1. Electricista 1/2. Electrc. auto. Entreg. ferram. 1. Ferramenteiro 1. Fresador 1/2. Instrument. 1/2. Lubrificador 1. Mandrilador 1/2. Mecânico auto 1. Mec. centr. tefef. Mecânico frio 1/2. Mecân. instrum. Mecân. telef. 1/2. Op. máq. fer. 1/2. Pedreiro 1. Pintor 1. Ser. civil 1/2. Serv. mecân. 1/2. Soldador 1/2. Torneiro 1/2.
VII	—	—	Dactilógrafo. Escriturário 3. Escriturár. est. Op. comput. est. Op. reg. dados 2. Op. reg. dados est.	Aj. fiel armazém. Auxiliar Aux. analist. lab. Aux. desenho. Aux. op. transp. Continuo A/B. Emp. serv. extern. Jardineiro. Motorista A/B. Recep. armazém 2. Técnico aux. C. Telefonista B.	Ajud. fogueiro. Op. exterior 2. Op. exterior est. Op. segurança 2. Op. segurança est.	Afiad. ferram. 2. Ajud. electric. Aj. mecân. telef. Apont. recepcion. Assent. isol. 1/2. Carpinteiro 2. Condutor MAET 2. Decapador. Electricista 3. Entreg. ferram. 2. Ferramenteiro 2. Instrumentista 3. Instrument. est. Lavador. Lubrificador 2/3. Mecân. auto 2. Op. empilhador. Pedreiro 2. Pintor 2. Ser. civil 3. Ser. mecân. 3. Soldador 3.

ANEXO IV

Tabela salarial

Escalões	Valores	Grupo salarial
39	189 850\$00	
38	187 850\$00	
37	184 650\$00	I
36	178 500\$00	
35	172 900\$00	
34	162 950\$00	
33	158 250\$00	
32	154 300\$00	
31	149 600\$00	
30	145 550\$00	II
29	141 450\$00	
28	135 850\$00	
27	132 250\$00	
26	128 050\$00	
25	124 200\$00	
24	119 900\$00	
23	116 200\$00	
22	112 600\$00	
21	107 350\$00	
20	103 850\$00	
19	99 350\$00	
18	93 650\$00	
17	89 600\$00	
16	86 350\$00	
15	82 650\$00	
14	78 600\$00	V
13	75 150\$00	
12	71 550\$00	
11	67 600\$00	
10	62 550\$00	
9	59 450\$00	
8	55 650\$00	
7	52 050\$00	
6	47 800\$00	
5	44 200\$00	
4	40 600\$00	
3	37 600\$00	
2	34 750\$00	
1	33 200\$00	VII

Lisboa, 27 de Abril de 1987.

Pela CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIOP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas.

Lisboa, 23 de Março de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caiqueiros do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 19 de Março de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Depositado em 4 de Janeiro de 1988, a fl. 9 do livro n.º 5, com o n.º 2/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Integração das categorias profissionais nos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Assessor A.
Assessor B.
Assessor do conselho de gerência.
Chefe de delegação A.
Chefe de departamento.
Director.
Director fabril.
Director-geral.
Técnico altamente especializado.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas.
Chefe de delegação B.
Chefe de sector*.
Chefe de serviço*.
Técnico A*.
Técnico administrativo 1.
Técnico especializado*.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de sector*.
Chefe de serviço*.
Chefe de turno A.
Supervisor.
Técnico A*.
Técnico especializado*.
Técnico qualificado 1.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.
Encarregado.
Enfermeiro-chefe.
Jardineiro encarregado.

Motorista chefe de equipa.
Operador-chefe.
Operador de segurança chefe de equipa.
Vigilante chefe de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente social.
Caixa.
Desenhador projectista.
Enfermeiro.
Fiel de armazém A.
Programador A.
Secretária de administração/equivalente.
Técnico administrativo 2.
Técnico auxiliar A*.
Técnico B*.
Técnico qualificado 2.
Vendedor A.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório A.
Chefe de turno B.
Oficial principal.
Operador de sala de controle 1.
Técnico auxiliar A*.
Técnico B*.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escrivário 1.
Escrivário 2.
Operador de computador A.
Operador de computador B.
Operador de registo de dados 1.
Programador B.
Secretária A.
Secretária B.
Técnico auxiliar B*.
Telefonista A.

5.2 — Comércio:

Vendedor B.

5.3 — Produção:

Afiador de ferramenta 1.
Analista de laboratório B.
Analista de laboratório C.
Bate-chapas 1.
Bate-chapas 2.
Caldeireiro 1.
Caldeireiro 2.
Canalizador.
Carpinteiro 1.
Condutor máq. aparelhos elev. transp. 1.
Electricista 1.
Electricista 2.
Electricista auto.
Fogueiro 1.
Fogueiro 2.
Fresador 1.
Fresador 2.
Instrumentista 1.
Instrumentista 2.
Lubrificador 1.

Mandrilador 1.
Mandrilador 2.
Mecânico auto 1.
Mecânico de central tefelónica.
Mecânico de frio 1.
Mecânico de frio 2.
Mecânico de instrumentos.
Mecânico de telefones 1.
Mecânico de telefones 2.
Operador de caldeiras e turbinas 1.
Operador de caldeiras e turbinas 2.
Operador de exterior 1.
Operador de máquinas diesel 1.
Operador de máquinas diesel 2.
Operador de máquinas ferramentas 1.
Operador de máquinas ferramentas 2.
Operador de sala de controle 2.
Operador de segurança 1.
Operador de transformação 1.
Operador de transformação 2.
Pedreiro 1.
Pintor 1.
Serralheiro civil 1.
Serralheiro civil 2.
Serralheiro mecânico 1.
Serralheiro mecânico 2.
Soldador 1.
Soldador 2.
Técnico auxiliar B*.
Torneiro 1.
Torneiro 2.

5.4 — Outros:

Desenhador A.
Desenhador B.
Entregador de ferramenta 1.
Ferramenteiro 1.
Fiel de armazém B.
Medidor A.
Medidor B.
Recepçãoista de armazém 1.
Técnico auxiliar B*.

6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:
Ajudante de fiel de armazém.
Apontador recepcionista.
Dactilógrafo.
Entregador de ferramenta 2.
Escriturário 3.
Ferramenteiro 2.
Motorista A.
Motorista B.
Operador de registo de dados 2.
Recepçãoista de armazém 2.
Técnico auxiliar C*.
Telefonista B.

6.2 — Produção:

Afiador de ferramenta 2.
Assentador de isolamentos 1.
Assentador de isolamentos 2.
Carpinteiro 2.
Condutor máq. aparelhos elev. transp. 2.
Decapador.
Electricista 3.
Instrumentista 3.
Lavador.
Lubrificador 2.
Lubrificador 3.
Mecânico auto 2.
Operador de empilhador.
Operador de exterior 2.
Operador de segurança 2.
Pedreiro 2.
Pintor 2.
Serralheiro civil 3.
Serralheiro mecânico 3.
Soldador 3.
Técnico auxiliar C*.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:
Auxiliar.
Auxiliar de desenho.
Contínuo A.
Contínuo B.
Empregado de serviços externos.
Jardineiro.

7.2 — Produção:

Ajudante de electricista.
Ajudante de fogueiro.
Ajudante de mecânico de telefones.
Auxiliar de analista de laboratório.
Auxiliar de operador de transformação.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticante administrativo:

Escriturário estagiário.
Operador de computador estagiário.
Operador de registo de dados estagiário.
Programador estagiário.

A.3 — Praticante de produção:

Instrumentista estagiário.
Operador de exterior estagiário.
Operador de sala de controle estagiário.
Operador de segurança estagiário.

*Nota. — As categorias assinaladas com * estão inseridas em diferentes áreas de actividade, de acordo com os conteúdos das funções dos respectivos titulares.*

**AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind.
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras**

Entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e as associações sindicais abaixo indicadas são acordadas as seguintes alterações ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1983:

1 — As cláusulas 1.ª a 12.ª, inclusive, mantêm a sua actual numeração e redacção.

2 — As cláusulas a partir da 13.ª, inclusive, terão a numeração e a redacção a seguir indicadas:

Cláusula 13.ª

Quadros de pessoal e balanço social

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes mapas dos quadros de pessoal e cópia do balanço social segundo os modelos aprovados pela legislação em vigor, de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

Cláusula 14.ª

Horário de trabalho — Definição

(Toma a redacção da cláusula 13.ª do AE alterado.)

Cláusula 15.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana, mesmo em regime de horário flexível, será de 40 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração em vigor.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por este facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 16.ª

Trabalho por turnos

(Toma a redacção da cláusula 14.ª do AE alterado.)

Cláusula 17.ª

Regime de prevenção

(Toma a redacção da cláusula 15.ª do AE alterado.)

Cláusula 18.ª

Trabalho extraordinário

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 16.ª do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 16.ª do AE alterado.)

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei geral do trabalho para a sua execução, não podendo também o número de horas anuais ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto em casos em que a mesma lei o permita.

4 — Apenas será considerado trabalho extraordinário, e como tal pago, aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo o disposto na lei e na alínea I) da cláusula 12.ª

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário em prolongamento do horário normal não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário ou o termine a horas em que já não existam transportes colectivos para a área da sua residência, mesmo que o trabalho extraordinário se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até ao limite de 30 minutos por cada percurso, é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho extraordinário for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário normal tenha de prestar trabalho extraordinário que se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa.

9 — Nos casos em que não haja refeitórios, ou estes não funcionem, a empresa pagará o custo da refeição, contra a apresentação de comprovante, até ao limite máximo internamente estabelecido.

10 — O disposto nos n.ºs 8 e 9 não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

11 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho extraordinário de duração igual ou superior a duas horas, englo-

bando os períodos habituais de tomada de refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

12 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será remunerado como se de trabalho extraordinário se tratasse.

13 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 7 desta cláusula, salvo se o trabalho prestado nesses dias dever considerar-se trabalho normal.

14 — O trabalho extraordinário prestado no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas sim como trabalho extraordinário prestado em dia normal.

15 — O trabalho extraordinário prestado no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, mas como trabalho extraordinário prestado em dia normal.

Cláusula 19.^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 — Considera-se também como nocturno o trabalho extraordinário prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 20.^a

Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções do substituído.

2 — Sempre que, nos termos do número anterior, o trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber, desde o primeiro dia, a remuneração mensal certa mínima fixada neste acordo para esta categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a uma semana.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos no período de um ano, ou 360 dias interpolados no período de dois anos, o substituto passará a ter direito à remuneração certa mínima da categoria do substituído.

4 — Se, porém, a substituição, não tendo a duração prevista no número anterior, ultrapassar 90 dias seguidos ou 120 interpolados no período de um ano civil,

esse tempo será contado para efeitos de valorização curricular do trabalhador, tendo este prioridade no preenchimento de vaga dessa categoria que venha a surgir na mesma instalação, desde que em igualdade de condições com os outros eventuais candidatos.

5 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 90 dias consecutivos, o trabalhador substituto que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

6 — O prazo de 90 dias referido no número anterior poderá ser alargado até 180 dias, consoante a maior ou menor complexidade técnica e ou graud e responsabilidade das respectivas funções. Neste caso, porém, a empresa deve, previamente à substituição, comunicar ao trabalhador substituto qual a duração efectiva desse prazo.

7 — Terminado o impedimento e não se verificando, seja qual for o motivo, o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, o substituto, se se tiver mantido no desempenho das mesmas funções por mais de 60 dias a partir daquela data, passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos a partir da data em que, nos termos dos n.ºs 5 e 6, o trabalhador adquiriu o direito a conservar o lugar até ao termo do impedimento.

8 — Não se aplica o disposto nos números anteriores sempre que a substituição se verifique entre trabalhadores com as mesmas funções, embora de diferentes categorias profissionais, classes ou graus, integrados numa mesma carreira profissional, ou quando se trate de suprir faltas por férias.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Salvo acordo individual em contrário, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar de uma mudança total ou parcial da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pde rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Quando, por efeito de transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este terá direito a:

- a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será

- deduzido a um terço em cada um dos três anos subsequentes aos doze primeiros meses de efectividade do subsídio;
- c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transporte público, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;
 - d) Um subsídio igual a um mês de remuneração, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;
 - e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

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

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

Cláusula 22.^a

Deslocações em serviço — Definição e princípios gerais

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

2 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão do trabalhador, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que ele presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3 — Para efeitos do presente AE considera-se que a CNP possui os seguintes quatro locais de trabalho:

Lisboa e Paço de Arcos;
Instalações localizadas dentro da área dos concelhos de Sines e Santiago do Cacém;
Matosinhos; e
Leiria.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência no mesmo dia. As deslocações de Lisboa a Sines e vice-versa são sempre consideradas pequenas deslocações, mesmo quando impliquem dormida.

5 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas no número anterior.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de efectuar deslocações em serviço sempre que, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite, salvo quando essas deslocações sejam inerentes às funções que exerce.

7 — Excluem-se do regime fixado nos artigos seguintes as deslocações para frequência de acções de formação, cujas condições serão, caso a caso, estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao fornecimento de alojamento ou, se tal for impossível, ao pagamento do custo do mesmo segundo qualificação a determinar pela empresa;
- c) A uma ajuda de custo diária de um dos seguintes valores:
 - 1) De 1200\$, se a deslocação tiver uma duração superior a doze horas e implicar dormida;
 - 2) De 840\$, se a deslocação tiver uma duração superior a doze horas mas não implicar dormida;
 - 3) De 420\$, se a deslocação tiver uma duração entre quatro e doze horas.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida na alínea c) do número anterior implica perda do direito a subsídio de refeição.

Cláusula 24.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;
- c) Nas deslocações no continente e regiões autónomas, ao pagamento das despesas de alojamento condigno de qualificação a determinar pela empresa;
- d) A uma ajuda de custo diária de 1250\$.

2 — Em alternativa aos direitos estabelecidos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador pode optar por um subsídio diário de deslocação no valor de 1600\$.

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

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

Cláusula 25.^a

Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar

que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelos Serviços Médico-Sociais, ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam aquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, ou por atestado médico, nas deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à comparticipação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 46.^a (Comunicação e prova sobre as faltas.)

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local da sua residência.

5 — A empresa obriga-se a efectuar um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente do trabalhador quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 26.^a

Inatividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 27.^a

Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores [...] (redacção do n.º 1 da cláusula 17.^a do AE alterado) constantes da tabela do anexo IV.

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 17.^a do AE alterado.)

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 32.^a, n.º 1 (subsídio de Natal), o subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando o trabalhador deixar de estar afecto ao regime de turnos.

5 — 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 ao seu início.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turnos a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

Cláusula 28.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — (Toma a redacção do n.º 1 da cláusula 18.^a do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 18.^a do AE alterado.)

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo dele, categoria profissional, classe ou grau, número da inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamentação aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado pelos valores que resultarem da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) 1.^a hora diurna — $n \times Rhn \times 1,50$;
- b) 2.^a hora e seguintes diurnas — $n \times Rhn \times 1,75$;
- c) 1.^a hora nocturna — $n \times Rhn \times 1,75$;
- d) 2.^a hora e seguintes nocturnas — $n \times Rhn \times 2,00$.

(Por n entende-se o número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 59.^a deste AE.)

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 19.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 19.^a do AE alterado.)

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso obrigatório e complementar

1 — As horas de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,00$ (por n entende-se o número de horas de

trabalho efectivamente prestado e por *Rhn* a remuneração/hora normal obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 59.^a deste AE).

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

4 — (Toma a redacção do n.º 4 da cláusula 20.^a do AE alterado.)

Cláusula 31.^a

Trabalho nos feriados

1 — O trabalho prestado nos feriados, salvo quanto aos trabalhadores em regime de turnos, será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,25$.

2 — O trabalho prestado nos feriados pelos trabalhadores em regime de turnos será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula $n \times Rhn \times 3,25$ ou da fórmula $n \times Rhn \times 3,00$, consoante o feriado coincida ou não com um dia de folga do trabalhador.

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 21.^a do AE alterado.)

4 — (Toma a redacção do n.º 4 da cláusula 21.^a do AE alterado.)

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à remuneração base, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano de início ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago, em princípio, com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 33.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

a) 5 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 3170\$, no caso de trabalho

prestado em regime de dois turnos com folgas fixas, ao sábado e ao domingo;

b) 6 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 4670\$, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos, com folgas variáveis;

c) 10 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 6500\$, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos, com folgas variáveis.

2 — (Toma a redacção do n.º 2 da cláusula 22.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.º 3 da cláusula 22.^a do AE alterado.)

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio variável, de acordo com o período de prevenção efectuada, nos termos seguintes:

a) 600\$ nos dias úteis, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte;

b) 2190\$ por cada sábado ou domingo, considerando-se como período de prevenção, respectivamente, no primeiro caso, o que vai das 18 horas de sexta-feira às 24 horas de sábado e, no segundo caso, o que vai das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira;

c) 2740\$ por cada feriado (não coincidente com dias de descanso semanal), considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas da véspera às 8 horas do dia seguinte ao feriado.

2 — Por cada deslocação à empresa ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, independentemente da duração do trabalho efectivamente prestado, se esta for inferior e sem prejuízo da folga de compensação, se a esta houver lugar, e do fornecimento do meio de transporte adequado ou do pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal e complementar dos trabalhadores que prestem serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são o domingo e o sábado, respectivamente.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente do domingo.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas

ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, dez dias de descanso que coincidam com o domingo.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turmos de folga fixa deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala, de molde a obter-se a média anual de 40 horas semanais de trabalho.

Cláusula 36.^a

Feriados

(Toma a redacção da cláusula 24.^a do AE alterado.)

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

(Toma a redacção da cláusula 25.^a do AE alterado.)

Cláusula 38.^a

Férias de trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano

1 — (Toma a redacção do n.^o 1 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

2 — (Toma a redacção do n.^o 2 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

3 — (Toma a redacção do n.^o 3 da cláusula 26.^a do AE alterado.)

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo número anterior não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 39.^a

Adiamento ou interrupção de férias

(Toma a redacção da cláusula 27.^a do AE alterado.)

Cláusula 40.^a

Regime especial de férias

(Toma a redacção da cláusula 28.^a do AE alterado.)

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

(Toma a redacção da cláusula 29.^a do AE alterado.)

Cláusula 42.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

(Toma a redacção da cláusula 30.^a do AE alterado.)

Cláusula 43.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

(Toma a redacção da cláusula 31.^a do AE alterado.)

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

(Toma a redacção da cláusula 32.^a do AE alterado.)

Cláusula 45.^a

Definição de falta

(Toma a redacção da cláusula 33.^a do AE alterado.)

Cláusula 46.^a

Comunicação e prova sobre faltas

(Toma a redacção da cláusula 34.^a do AE alterado.)

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

1 — (Toma a redacção do n.^o 1 da cláusula 35.^a do AE alterado.)

2 — Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou que a lei ou este AE não considerem justificadas.

Cláusula 48.^a

Consequência das faltas justificadas

(Toma a redacção da cláusula 36.^a do AE alterado.)

Cláusula 49.^a

Consequência das faltas injustificadas

(Toma a redacção da cláusula 37.^a do AE alterado.)

Cláusula 50.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

(Toma a redacção da cláusula 38.^a do AE alterado.)

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

(Toma a redacção da cláusula 39.^a do AE alterado.)

Cláusula 52.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situações de risco clínico que impõe o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe 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.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente fundamentada em função das condições de saúde da mãe.

5 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até dez dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

6 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de previdência a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

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

Cláusula 53.^a

Direitos do pai

1 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

2 — 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 a que a mãe ainda teria direito e não inferior a dez dias.

3 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 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 54.^a

Adopção

1 — O trabalhador solteiro, viúvo ou divorciado que comprovadamente tiver adoptado menor de três anos, a partir do momento que tome a criança a seu cargo, tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, somente é reconhecido o direito à licença no caso de ambos os cônjuges exercerem actividade profissional, sendo o direito atribuível apenas a um deles, pelo que a empresa exigirá a apresentação pelo trabalhador de uma declaração da entidade empregadora do outro cônjuge de que este não vai beneficiar do mesmo direito.

3 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito à dispensa

do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a dez dias.

4 — Não há lugar à licença prevista neste número se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivo.

Cláusula 55.^a

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadora tem direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho, adoptando ou adoptado menor de três anos.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à empresa até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

Cláusula 56.^a

Outros direitos da mãe

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto ou aborto, a trabalhadora, sem prejuízo da retribuição, tem o direito de não desempenhar tarefas claramente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, bem como a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um.

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

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

Cláusula 57.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa de serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível, ou, não se encontrando neste

- regime, se não for possível à empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente quinze dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;
 - c) Em cada ano civil, utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
 - d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentarse, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

- A) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- B) No caso de provas em dias consecutivos ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- C) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

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

6 — Para os efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que

o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

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

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

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Abono para faltas

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para faltas no valor de 1400\$.

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no valor de 400\$.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

(Toma a redacção da cláusula 41.^a do AE alterado.)

Cláusula 61.^a

Cessação do contrato

Em matéria de cessação do contrato de trabalho, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 62.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou culposo, pelo qual viole os seus deveres profissionais consignados neste acordo, na lei ou em regulamento interno da empresa.

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

Cláusula 63.^a

Poder disciplinar

A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através de superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo ou na lei em vigor, quando o acordo as não preveja ou se trate de disposições legais imperativas.

Cláusula 64.^a

Exercício do poder disciplinar

Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador e a concessão a este de todos os meios de defesa previstos na lei.

O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A empresa é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 67.^a

Deveres da empresa

São obrigações gerais da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e demais preceitos legais e regulamentares aplicáveis, bem como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho;
- b) Adoptar as medidas necessárias de forma a obter uma correcta organização e uma eficaz prevenção dos riscos que podem afectar a vida, integridade física e saúde dos trabalhadores ao seu serviço;
- c) Promover as acções necessárias à manutenção das máquinas, dos materiais, das ferramentas e dos utensílios de trabalho em devidas condições de segurança;
- d) Garantir o normal funcionamento dos serviços médicos, quando os houver;
- e) Manter em boas condições de higiene e funcionamento as instalações sanitárias regulamentares;
- f) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual e outros necessários aos trabalhos a realizar, assegurando a sua higienização, conservação e utilização;
- g) Informar os trabalhadores dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar, dando especial atenção aos casos dos admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho;
- h) Promover uma conveniente informação e formação em matéria de higiene e segurança do trabalho para todo o pessoal ao seu serviço;
- i) Definir em regulamento interno normas gerais e particulares de actuação com vista à prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Fomentar a cooperação de todos os trabalhadores com vista ao desenvolvimento da prevenção de riscos profissionais e das condições de bem-estar no interior das unidades produtivas;
- l) Ouvir a comissão de segurança sobre matérias da sua competência.

Cláusula 68.^a

Deveres dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cooperar na prevenção dos riscos profissionais e na manutenção da higiene dos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente acordo e demais preceitos aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirigir;

- b) Interessar-se pelos ensinamentos sobre higiene e segurança e socorristo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que sejam convocados;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes forem fornecidos e zelar pelo seu bom estado e conservação;
- d) Tomar as precauções necessárias para a segurança própria ou alheia e abster-se de quaisquer actos que possam originar situações de perigo, nomeadamente alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção;
- e) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências que se afigurem susceptíveis de provocar acidentes;
- f) Cuidar e manter a sua higiene pessoal, procurando salvaguardar a saúde e evitar a difusão de enfermidades contagiosas pelos demais trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das funções que constam do anexo II.

2 — Quando não seja possível a classificação dos trabalhadores numa das funções constantes do anexo II, o trabalhador será classificado pela empresa em função que se adapte ao perfil das tarefas que desempenha, mantendo essa classificação enquanto as partes outorgantes deste AE não acordarem em alterá-la.

Cláusula 70.^a

Enquadramentos e linhas de carreira

O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos III e III-A.

Cláusula 71.^a

Efeitos da revisão

A tabela salarial e os valores acordados nas cláusulas 33.^a, 34.^a, 58.^a e 59.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

Cláusula 72.^a

Carácter globalmente mais favorável

(Toma a redacção da cláusula 42.^a do AE alterado.)

ANEXO I

Regulamento de trabalho por turnos

(Mantém-se a redacção do mesmo anexo do AE alterado.)

ANEXO II

Afiador de ferramentas. — Afiar, de acordo com usos, técnicas, normas ou instruções determinadas, ferramentas e utensílios de trabalho diversos, tais como brocas, fresas, machos, caçonetes, ferros de corte, etc. Operar com máquinas e equipamentos adequados. Assegurar o cumprimento das regras de protecção e segurança.

Analista de laboratório. — Efectuar experiências, análises e ensaios físico-químicos, com o fim de detectar a composição, características e qualidades dos produtos, registando os respectivos resultados. Operar com o equipamento adequado, assegurando o seu perfeito estado de limpeza e funcionamento. Actuar de acordo com objectivos e padrões claramente definidos. Receber ou proceder à colheita e preparação de amostras. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis.

Assentador de isolamentos. — Preparar, montar e desmontar revestimentos e ou isolantes de matérias diversas, operando com as ferramentas apropriadas. Cumprir as regras de segurança aplicáveis. Aspectos particulares do exercício da função: recolher os materiais retirados e ou sobrantes das aplicações e ou desmontagens efectuadas.

Bate-chapas. — Proceder à execução, reparação e desempenagem de peças em chapa de ferro, alumínio, latão e outras, utilizando para tal ferramentas e utensílios adequados. Montar e desmontar peças e utensílios diversos. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Caixa. — Proceder a recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro, em numerário e ou cheque, bem como de outros valores com expressão e ou conversão monetária. Registar o movimento efectuado. Arquivar a documentação inerente ao exercício da função.

Caldeireiro. — Executar, reparar e montar caldeiras, depósitos e equipamentos afins, de acordo com esquemas, desenhos, especificações técnicas e instruções pre-determinados. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Carpinteiro. — Construir, reparar, conservar e proceder a acabamentos em madeira. Efectuar trabalho de toscos e de limpos em oficina própria ou na obra, de acordo com desenhos, peças-modelo, ou instruções recebidas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Condutor de MAET. — Operar e conduzir guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zelar pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Contínuo. — Proceder internamente à entrega de correspondência, documentos, mensagens, materiais e

objectos diversos. Prestar informações orais e telefónicas. Operar, a título não permanente, com fotocopiador, franquiador e outro equipamento afim. Acompanhar e informar visitantes. Aspectos particulares do exercício da função: por vezes efectuar contactos no exterior.

Dactilografo. — Dactilografar em máquinas manuais, eléctricas e ou electrónicas textos, correspondência e outra documentação, a partir de instruções recebidas.

Electricista. — Instalar, reparar, conservar e operar circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, além das ferramentas adequadas, instrumentos de medida e controle, assim como desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança. Aspectos particulares do exercício da função: assentar pequenas estruturas que eventualmente fabrica, assim como cabos e aparelhos de dimensões reduzidas.

Empregado dos serviços externos. — Proceder, no exterior da empresa, à entrega e ou recolha de correspondência, documentação, valores e pequenos objectos ou volumes. Operar, se necessário, com veículos motorizados. Excepcionalmente, proceder a pequenas aquisições.

Enfermeiro. — Prestar cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem no âmbito da medicina preventiva e curativa, sob orientação do corpo clínico da empresa. Assegurar o funcionamento normal de postos clínicos ou de enfermagem e zelar pela operacionalidade dos equipamentos de primeiros socorros, incluindo o de ambulâncias. Apoiar e assessorar o corpo clínico em todo o acto médico. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, prestar serviços no domicílio dos trabalhadores.

Entregador de ferramentas. — Proceder, num espaço físico determinado, à entrega, recepção e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Controlar e registar a movimentação efectuada.

Escriturário. — Proceder à triagem, ordenamento, conferência, registo, classificação, encaminhamento e arquivo de correspondência, documentos, valores e materiais diversos. Preparar, coligir e ordenar elementos para consulta. Efectuar cálculos diversos. Minutar e dactilografar correspondência e outro expediente administrativo. Operar com máquinas de escritório diversas. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente e sempre que necessário para o exercício da função, proceder a contactos com pessoas e entidades exteriores à empresa.

Ferramenteiro. — Controlar, num espaço físico determinado, as entradas, saídas e arrumação de ferramentas, dispositivos, materiais e acessórios de consumo corrente. Assumir a responsabilidade pela movimentação efectuada. Proceder a verificações e assegurar a manutenção e bom estado do material movimentado. Assegurar o expediente administrativo adequado. Proceder a registos e conferências. Elaborar inventários e balanços. Zelar pelas condições de limpeza e segurança.

Fiel de armazém. — Superintender, num espaço físico determinado, as operações de entrada, saída e armazenagem de equipamentos, mercadorias, materiais e produtos. Assumir a responsabilidade pela movimentação efectuada. Proceder a registos e conferências. Elaborar inventários e balanços. Assegurar o expediente administrativo necessário. Providenciar pelas condições de limpeza, conservação e segurança.

Fresador. — Operar com fresadora, executando trabalhos diversos segundo orientações determinadas por desenho ou peça-moldo. Preparar a máquina e, se necessário, as ferramentas a utilizar. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Jardineiro. — Proceder ao arranjo e conservação das zonas cultivadas e ajardinadas ou destinadas a esse fim, bem como à manutenção e limpeza das áreas desportivas e logradouros nelas integrados. Operar com os equipamentos e ferramentas necessários.

Lubrificador. — Lubrificar máquinas, ferramentas, veículos e equipamentos diversos, de acordo com programas preestabelecidos. Operar com as ferramentas e equipamentos adequados, zelando pela protecção, arrumação e limpeza dos produtos que utiliza. Registar e comunicar as anomalias verificadas. Assegurar o cumprimento das regras de segurança.

Mandrilador. — Operar com mandriladora e executar todos os trabalhos de mandrilagem de peças, segundo orientações determinadas, por desenho ou peça-moldo. Preparar a máquina e, se necessário, as ferramentas a utilizar. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Mecânico auto. — Efectuar trabalhos de mecânica geral em veículos automóveis diversos, detectando e reparando avarias. Conduzir para experiência veículos automóveis diversos. Assegurar o cumprimento das regras de segurança aplicáveis.

Mecânico de telefones. — Montar, reparar, conservar e manter, em condições normais de funcionamento, sistemas telefónicos de intercomunicação. Operar com equipamentos diversos de controle e deteção de avarias. Interpretar desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — Montar, reparar e afinar instalações e equipamentos de refrigeração, ar condicionado, ventilação, aquecimento e respectiva aparelhagem de controle. Proceder a revisões periódicas de manutenção e assegurar o funcionamento normal dos equipamentos. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Medidor. — Determinar e decompor, com base em análises e interpretações de projectos, desenhos e ou outros elementos escritos, os custos e a facturação de determinada obra. Elaborar e ou organizar *dossiers* técnicos diversos.

Motorista. — Conduzir viaturas automóveis diversas, tais como automóveis ligeiros, mistos, pesados com e sem reboque e camiões-cisterna. Zelar pela manutenção e conservação correntes dos veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir e fazer cumprir a legislação específica aplicável, nomeadamente a relativa ao transporte de substâncias perigosas.

Operador de empilhador. — Operar com empilhadores e outras máquinas similares, na carga, descarga e movimentação de materiais, equipamentos e produtos. Zelar pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumprir as regras de segurança aplicáveis.

Operador de máquinas diesel. — Proceder, em conformidade com instruções recebidas às manobras de arranque e condução de máquinas *diesel* para produção de energia eléctrica. Garantir o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, proceder a pequenas operações de manutenção corrente.

Operador de máquinas-ferramentas. — Preparar, regular e operar máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Operador de registo de dados. — Promover e assegurar a transcrição de dados para suportes informáticos, de acordo com elementos e instruções previamente fornecidos. Operar com os equipamentos necessários. Assegurar o funcionamento normal do equipamento. Garantir a segurança e confidencialidade do sistema informático.

Operador de transformação. — Operar com máquinas de transformação de plásticos, garantindo o seu normal funcionamento. Substituir dispositivos e moldes. Recolher amostras e abastecer o equipamento de matérias-primas. Detectar e registar os incidentes de funcionamento. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: proceder a pequenas operações de manutenção corrente.

Pedreiro. — Efectuar todos os trabalhos de assentamento, reparação e acabamentos de construção civil. Trabalhar materiais diversos, como tijolo, pedra e ou blocos pré-fabricados. Operar com as ferramentas e os equipamentos necessários. Interpretar desenhos, traçados e especificações técnicas diversas. Assegurar o cumprimento das regras de segurança.

Pintor. — Pintar, manualmente ou com equipamentos adequados, superfícies diversas, tais como máquinas e seus componentes, estruturas, reservatórios, tubagens, viaturas, aparelhagem diversa, etc. Preparar,

ensaiar e afinar tintas, betumes e primários. Proceder à preparação e limpeza das superfícies a pintar. Assegurar o cumprimento das regras de protecção e segurança aplicáveis.

Secretário. — Assegurar o secretariado de uma área ou sector específico e bem determinado. Marcar, organizar e secretariar reuniões e entrevistas diversas. Preparar *dossiers* e outra documentação. Operar com as máquinas e aparelhagem de escritório necessária ao desempenho das funções. Estenografar, dactilografar e minutar em português e línguas estrangeiras. Aspectos particulares do exercício da função: manter devidamente organizados e actualizados os arquivos que, no âmbito da função, lhe estejam atribuídos.

Serralheiro civil. — Construir, montar e reparar peças e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-moldo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

Serralheiro mecânico. — Executar peças, alinhar, reparar, afinar, ensaiar, conservar e montar máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas e de serviço. Assegurar o cumprimento rigoroso das regras de segurança aplicáveis. Manter a operacionalidade e limpeza do local de prestação do trabalho. Aspectos particulares do exercício da função: efectuar, eventualmente, trabalhos de precisão.

Soldador. — Promover a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processos oxí-acetilénicos, arco-eléctricos, electrogénicos e outros. Preparar devidamente as superfícies. Adoptar os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Assegurar o cumprimento das normas de segurança aplicáveis.

Telefonista. — Operar numa central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias, internas e ou externas. Aspectos particulares do exercício da função: eventualmente, operar com sistemas de busca de pessoas e prestar informações no âmbito do exercício da função.

Torneiro. — Operar com torno mecânico, executando todos os trabalhos de torneamento de peças em materiais diversos, de acordo com desenhos, especificações técnicas ou peça-moldo. Assegurar o cumprimento das regras de segurança e manter limpo e operacional o local de prestação do trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e linhas de carreira

A — Pressupostos

1 — A tabela salarial da CNP comprehende 39 escalões, que se agrupam em 7 grandes divisões — os grupos salariais.

2 — Cada grupo salarial representa a amplitude de evolução potencial, em termos de carreira profissional, das categorias profissionais que abrange.

B — Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional faz-se por referência ao grupo salarial em que se enquadra. Isto é, o enquadramento é feito por referência a um intervalo, compreendido entre o valor máximo e o valor mínimo de cada grupo salarial.

C — Linhas de carreira

I. Princípios gerais aplicáveis a todas as linhas de carreira

1 — O escalão de acesso (admissão), quando sem experiência profissional, será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo do grupo respectivo.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou exercício do crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

3 — O exercício de funções de chefia (carreira A) considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação. Neste último caso, o trabalhador em causa passará a ter uma categoria profissional equivalente na carreira que melhor se adapte às suas novas funções.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão através da carreira de chefia será sempre da iniciativa da empresa.

II. Regras de progressão na carreira

1 — A permanência no escalão salarial de admissão terá a duração máxima de dois anos, findos os quais o trabalhador passará automaticamente ao escalão seguinte do grupo salarial.

2 — A evolução posterior processar-se-á de acordo com as seguintes regras:

2.1:

- a) Categorias profissionais escalonadas em graus dentro do mesmo grupo salarial (p. e., segundo-escriturário e primeiro-escriturário, desenhador B e A, etc.) — a passagem ao grau seguinte far-se-á após quatro anos de permanência no grau, implicando essa mudança a subida, no mínimo, de um escalão dentro do grupo salarial;
- b) Categorias profissionais escalonadas em graus situados em grupos salariais diferentes (p. e.,

terceiro-escriturário e segundo-escriturário, operador de exterior 2 e 1, etc.):

Decorridos quatro anos sobre o último movimento, subida de um escalão dentro do grupo salarial;

Dois anos após, mudança de grau e grupo salarial, implicando esta mudança a subida, no mínimo, de um escalão salarial, ou, se tal for o caso, de tantos escalões quantos os necessários para o trabalhador ingressar no escalão mais baixo do respectivo grupo;

c) Categorias profissionais não escalonadas em graus (p. e., enfermeiro, jardineiro, lavrador, etc.) — subida de um escalão salarial de quatro em quatro anos.

2.2 — Atingido o escalão máximo do grupo respectivo, isto é, uma vez atingido o limite de evolução da linha de carreira respectiva, será atribuída uma diuturnidade, até ao máximo de cinco, no valor de 1500\$, por cada três anos de permanência na categoria sem evolução. Caso, porém, a evolução seja retomada por, p. e., se ter verificado uma mudança de linha de carreira, as diuturnidades entretanto atribuídas serão absorvidas pela futura ou futuras subidas de escalão que ocorrerem.

III. Regras específicas da linha de carreira B (pessoal superior não de chefia)

A linha de carreira B comprehende duas escadas de progressão, designadas como «sublinha B-1» e «sublinha B-2». A primeira abrange os grupos salariais V e IV e a segunda os grupos salariais III, II e I.

A — Sublinha B-1 (técnicos licenciados ou bacharelos):

- 1) A admissão nessa carreira exige diploma de licenciatura ou de bacharelato ou grau equivalente e far-se-á para a categoria profissional de técnico B;
- 2) Decorridos dois anos sobre a data de admissão, subida, no mínimo, de um escalão salarial;
- 3) Decorridos cinco anos sobre a data de admissão, o trabalhador passará a técnico A com a subida, no mínimo, de um escalão ou, se tal for o caso, de tantos escalões quantos os necessários para atingir o escalão mais baixo do grupo IV;
- 4) Na evolução posterior, aplicar-se-ão as regras atrás estabelecidas para as categorias profissionais não escalonadas em graus, isto é, o trabalhador terá direito à subida de um escalão de quatro em quatro anos, até atingir o escalão máximo do grupo, após o que, de acordo com a regra geral, vencerá diuturnidades.

B — Sublinha B-2 (técnicos superiores). — A progressão nesta sublinha será sempre da iniciativa da empresa, podendo a ela aceder não só os trabalhadores oriundos da sublinha B-1 como quaisquer outros trabalhadores oriundos doutras linhas de carreira.

Anexo III — A

Greila de categorias profissionais por grupos e carreiras

Carreira \ Grupo salarial	A — Pessoal de chefia	B — Pessoal superior não de chefia	C — Pessoal administrativo e de informática	D — Pessoal de apoio geral	E — Pessoal fabril	F — Pessoal de conservação/manutenção
—	Director-geral.	Assessor CG.	—	—	—	—
I	Director.	Assessor A.	—	—	—	—
II	Ch. delegação A. Ch. departamento.	Assessor B. Técn. alt. espec.	—	—	—	—
III	Ch. delegação B. Chefe de serviço. Supervisor.	Técnico espec.	—	—	—	—
IV	Chefe de sector. Chefe de turno A.	Técnico A.	Analista de sistemas. Técnico admin. 1.	Técnico qual. 1.	—	—
V	Chefe de secção. Chefe de turno B. Encarregado. Enfermeiro-chefe. Operador-chefe.	Técnico B.	Caixa. Programador A. Secret. admin./eqv. Técnico admin. 2.	Analista lab. A. Assist. social. Desenhador-proj. Enfermeiro. Fiel de armazém A. Técnico aux. A. Técnico qual. 2. Vendedor A.	Op. sala contr. 1.	Oficial principal.
VI	Op. segur. ch. eq. Vigilante ch. eq.	—	Escriturário 1/2. Op. comput. A/B. Op. reg. dados 1. Programador B. Programador est. Secretária A/B.	Analista lab. B/C. Desenhador A/B. Fiel de armazém B. Jardineiro enc. Medidor A/B. Motorista-ch. eq. Op. transf. 1/2. Recep. armazém 1. Técnico aux. B. Telefonista A. Vendedor B.	Fogueiro 1/2. Op. cald. turb. 1/2. Op. exterior 1. Op. máq. diesel 1/2. Op. sala cont. 2. Op. sala contr. est. Op. segurança 1.	Afiad. ferram. 1. Bate-chapas 1/2. Caldeireiro 1/2. Canalizador. Carpinteiro 1. Condutor MAET 1. Electricista 1/2. Electrc. auto. Entreg. ferram. 1. Ferramenteiro 1. Fresador 1/2. Instrument. 1/2. Lubrificador 1. Mandrilador 1/2. Mecânico auto 1. Mec. centr. tefef. Mecânico frio 1/2. Mecân. instrum. Mecân. telef. 1/2. Op. máq. fer. 1/2. Pedreiro 1. Pintor 1. Ser. civil 1/2. Serv. mecân. 1/2. Soldador 1/2. Torneiro 1/2.
VII	—	—	Dactilógrafo. Escriturário 3. Escriturár. est. Op. comput. est. Op. reg. dados 2. Op. reg. dados est.	Aj. fiel armazém. Auxiliar Aux. analist. lab. Aux. desenho. Aux. op. transp. Continuo A/B. Emp. serv. extern. Jardineiro. Motorista A/B. Recep. armazém 2. Técnico aux. C. Telefonista B.	Ajud. fogueiro. Op. exterior 2. Op. exterior est. Op. segurança 2. Op. segurança est.	Afiad. ferram. 2. Ajud. electric. Aj. mecân. telef. Apont. recepcion. Assent. isol. 1/2. Carpinteiro 2. Condutor MAET 2. Decapador. Electricista 3. Entreg. ferram. 2. Ferramenteiro 2. Instrumentista 3. Instrument. est. Lavador. Lubrificador 2/3. Mecân. auto 2. Op. empilhador. Pedreiro 2. Pintor 2. Ser. civil 3. Ser. mecân. 3. Soldador 3.

ANEXO IV

Tabela salarial

Escalões	Valores	Grupo salarial
39	189 850\$00	
38	187 850\$00	
37	184 650\$00	I
36	178 500\$00	
35	172 900\$00	
34	162 950\$00	
33	158 250\$00	
32	154 300\$00	II
31	149 600\$00	
30	145 550\$00	
29	141 450\$00	
28	135 850\$00	
27	132 250\$00	III
26	128 050\$00	
25	124 200\$00	
24	119 900\$00	
23	116 200\$00	IV
22	112 600\$00	
21	107 350\$00	
20	103 850\$00	
19	99 350\$00	
18	93 650\$00	V
17	89 600\$00	
16	86 350\$00	
15	82 650\$00	
14	78 600\$00	
13	75 150\$00	
12	71 550\$00	VI
11	67 600\$00	
10	62 550\$00	
9	59 450\$00	
8	55 650\$00	
7	52 050\$00	VII
6	47 800\$00	
5	44 200\$00	
4	40 600\$00	
3	37 600\$00	
2	34 750\$00	
1	33 200\$00	

Lisboa, 27 de Abril de 1987.

Pela CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.
Benjamim Nunes Leitão Carvalho.

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.
Benjamim Nunes Leitão Carvalho.

Declaração

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

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

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

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

Lisboa, 23 de Março de 1987. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível).

Depositado em 4 de Janeiro de 1988, a fl. 9 do livro n.º 5, com o n.º 1/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Integração das categorias profissionais nos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

- Assessor A.
- Assessor B.
- Assessor do conselho de gerência.
- Chefe de delegação A.
- Chefe de departamento.
- Director.
- Director fabril.
- Director-geral.
- Técnico altamente especializado.

2 — Quadros médios:

- 2.1 — Técnicos administrativos:**
- Analista de sistemas.
 - Chefe de delegação B.
 - Chefe de sector*.
 - Chefe de serviço*.
 - Técnico A*.
 - Técnico administrativo 1.
 - Técnico especializado*.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

- Chefe de sector*.
- Chefe de serviço*.
- Chefe de turno A.
- Supervisor.
- Técnico A*.
- Técnico especializado*.
- Técnico qualificado 1.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

- Chefe de secção.
- Encarregado.
- Enfermeiro-chefe.
- Jardineiro encarregado.
- Motorista chefe de equipa.
- Operador-chefe.
- Operador de segurança chefe de equipa.
- Vigilante chefe de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

- 4.1 — Administrativos, comércio e outros:**
- Assistente social.
 - Caixa.
 - Desenhador projectista.
 - Enfermeiro.
 - Fiel de armazém A.
 - Programador A.
 - Secretário de administração/equivalente.
 - Técnico administrativo 2.
 - Técnico auxiliar A*.
 - Técnico B*.
 - Técnico qualificado 2.
 - Vendedor A.

4.2 — Produção:

- Analista de laboratório A.
- Chefe de turno B.

Oficial principal.

Operador de sala de controle 1.

Técnico auxiliar A*.

Técnico B*.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário 1.

Escriturário 2.

Operador de computador A.

Operador de computador B.

Operador de registo de dados 1.

Programador B.

Secretário A.

Secretário B.

Técnico auxiliar B*.

Telefonista A.

5.2 — Comércio:

Vendedor B.

5.3 — Produção:

Afiador de ferramenta 1.

Analista de laboratório B.

Analista de laboratório C.

Bate-chapas 1.

Bate-chapas 2.

Caldeireiro 1.

Caldeireiro 2.

Canalizador.

Carpinteiro 1.

Condutor máq. aparelhos elev. transp. 1.

Electricista 1.

Electricista 2.

Electricista auto.

Fogueiro 1.

Fogueiro 2.

Fresador 1.

Fresador 2.

Instrumentista 1.

Instrumentista 2.

Lubrificador 1.

Mandrilador 1.

Mandrilador 2.

Mecânico auto 1.

Mecânico de central tefelónica.

Mecânico de frio 1.

Mecânico de frio 2.

Mecânico de instrumentos.

Mecânico de telefones 1.

Mecânico de telefones 2.

Operador de caldeiras e turbinas 1.

Operador de caldeiras e turbinas 2.

Operador de exterior 1.

Operador de máquinas diesel 1.

Operador de máquinas diesel 2.

Operador de máquinas-ferramentas 1.

Operador de máquinas-ferramentas 2.

Operador de sala de controle 2.

Operador de segurança 1.

Operador de transformação 1.

Operador de transformação 2.

Pedreiro 1.

Pintor 1.

Serralheiro civil 1.

Serralheiro civil 2.

Serralheiro mecânico 1.

Serralheiro mecânico 2.

Soldador 1.

Soldador 2.

Técnico auxiliar B*.

Torneiro 1.

Torneiro 2.

5.4 — Outros:

Desenhador A.

Desenhador B.

Entregador de ferramenta 1.

Ferramenteiro 1.

Fiel de armazém B.

Medidor A.

Medidor B.

Recepçãoista de armazém 1.

Técnico auxiliar B*.

6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém.

Apontador recepcionista.

Dactilógrafo.

Entregador de ferramenta 2.

Escriturário 3.

Ferramenteiro 2.

Motorista A.

Motorista B.

Operador de registo de dados 2.

Recepçãoista de armazém 2.

Técnico auxiliar C*.

Telefonista B.

6.2 — Produção:

Afiador de ferramenta 2.

Assentador de isolamentos 1.

Assentador de isolamentos 2.

Carpinteiro 2.

Condutor máq. aparelhos elev. transp. 2.

Decapador.

Electricista 3.

Instrumentista 3.

Lavador.

Lubrificador 2.

Lubrificador 3.

Mecânico auto 2.

Operador de empilhador.

Operador de exterior 2.

Operador de segurança 2.

Pedreiro 2.

Pintor 2.

Serralheiro civil 3.

Serralheiro mecânico 3.

Soldador 3.

Técnico auxiliar C*.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar.

Auxiliar de desenho.

Contínuo A.

Contínuo B.

Empregado de serviços externos.

Jardineiro.

7.2 — Produção:

Ajudante de electricista.
Ajudante de fogueiro.
Ajudante de mecânico de telefones.
Auxiliar de analista de laboratório.
Auxiliar de operador de transformação.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticante administrativo:

Escrivário estagiário.
Operador de computador estagiário.

Operador de registo de dados estagiário.
Programador estagiário.

A.3 — Praticante de produção:

Instrumentista estagiário.
Operador de exterior estagiário.
Operador de sala de controle estagiário.
Operador de segurança estagiário.

Nota. — As categorias assinaladas com * estão inseridas em diferentes áreas de actividade, de acordo com os conteúdos das funções dos respectivos titulares.

AE entre o Futebol Clube do Porto

e o Sind. dos Escritórios e Serviços do Norte e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

O presente AE aplica-se ao Futebol Clube do Porto e aos trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

- 1 —
2 —

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.

Cláusula 3.^a

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e I-A.

Cláusula 5.^a

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

7 — O terceiro-escrivário, o segundo-escrivário, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas de contabilidade de 2.^a, o operador mecanográfico de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o telefonista de 2.^a, o contínuo de 2.^a, o porteiro de 2.^a e o guarda de 2.^a ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 —
9 —

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenadores de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escrivário que exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade o Futebol Clube do Porto poderá atribuir a categoria profissional de escrivário principal.

13 — O estagiário de operador de computador ao fim de doze meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

- 1 —

2 —

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 120 horas de trabalho extraordinário.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento subscrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário seja realizado no sábado ou domingo o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho extraordinário, ao descanso nos dia úteis de trabalho seguintes das horas de trabalho extraordinário realizado.

Cláusula 15.^a

Remunerações base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes dos anexos III e IV.

Cláusula 23.^a

Complemento de reforma

Aos trabalhadores que passem à situação de reforma o Clube pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela Segurança Social, até perfazer, no máximo, 90 % da remuneração vigente para a categoria que o trabalhador tinha à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

Com 30 anos de serviço — 90 %;
Com 25 anos de serviço — 80 %;
Com 20 anos de serviço — 75 %;
Com 15 anos de serviço — 70 %;
Com 10 anos de serviço — 65 %.

Cláusula 25.^a

Trabalhadores-estudantes

1 —

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições previstas na Lei n.º 26/81, de 28 de Agosto.

CAPÍTULO VIII

Refeições e deslocações

Cláusula 27.^a

Refeições

1 — O Clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de

trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Almoço — 650\$;
Jantar — 650\$.

2 — O Clube reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de 150\$. Este valor será, porém, de 270\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador terá direito a 200\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas mediante ou directamente pelo Clube.

Cláusula 28.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

A um subsídio de deslocação no montante de 450\$, na sequência de pernoita determinada pelo Clube;

À dormida, contra factura, desde que o Clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 29.^a

Deslocações ao estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:

- Ao valor de 800\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra a factura ou directamente pelo Clube.

Cláusula 30.^a

Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do Clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

- A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de

- o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado interior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;
 - d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
 - e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 31.^a

Comissão técnica

1 — Com a entrada em vigor do presente AE é criada uma comissão paritária, composta por dois representantes do Clube e dois representantes do sindicato, que deverão ser indicados até 30 dias, contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência de 8 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

4 — As reuniões terão lugar no Clube e dentro das horas normais de trabalho.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

6 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

7 — A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

Cláusula 32.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente reclassificados pelo Clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo III, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

ANEXO I-A

Serviços de apoio, produção e outros

Electricista. — Instala, conserva, repara e ensaiá máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Ajudante de electricista (até três anos). — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inherentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizadores; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Estagiário de operador de computador. — É o trabalhador que, durante doze meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I-A	Analista de informática, contabilista/técnico de contas e director de serviços.	77 800\$00
I-B	Chefe de departamento, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de serviços, inspector administrativo e programador de informática.	70 500\$00
II	Chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico e secretário desportivo.	59 800\$00
III	Analista de funções, correspondente em línguas estrangeiras, documentalista, escriturário principal e planeador de informática de 1. ^a classe, secretário de direcção, subchefe de secção, tradutor e chefe de sector.	55 200\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
IV	Arquivista de informática, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, operador de computador de 1.ª, operador de máquinas auxiliares de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, planeador de informática de 2.ª e primeiro-escriturário.	48 500\$00
V	Cobrador de 1.ª, controlador de informática de 1.ª, estagiário (planeador de informática), esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador de computador de 2.ª, operador de máquinas auxiliares de 2.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de registo de dados de 1.ª, operador de telex em línguas estrangeiras, recepcionista de 1.ª e segundo-escriturário.	44 600\$00
VI	Cobrador de 2.ª, chefe de trabalhadores auxiliares, controlador de informática de 2.ª, estagiário (operador de computador), estagiário (operador de máquinas auxiliares), estagiário (operador de máquinas de contabilidade), estagiário (operador mecanográfico), operador de registo de dados de 2.ª, operador de telex em língua portuguesa, telefonista de 1.ª e terceiro-escriturário.	41 200\$00
VII	Contínuo de 1.ª, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano (escriturário), estagiário (cont. de informática), estagiário (recepção), estagiário (operador de registo de dados), guarda de 1.ª, porteiro de 1.ª e telefonista de 2.ª	38 000\$00
VIII	Contínuo de 2.ª, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano (escriturário), guarda de 2.ª e porteiro de 2.ª	34 600\$00
IX	Trabalhador de limpeza	30 600\$00
X	Paquete de 17 anos	23 300\$00
XI	Paquete de 16 anos	21 300\$00
XII	Paquete de 15 anos	18 700\$00
XIII	Paquete de 14 anos	17 400\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
V	Trolha de 1.ª, sapateiro, carpinteiro de 1.ª, pedreiro, serralheiro de 1.ª, picheleiro de 1.ª, pintor de 1.ª e jardineiro de 1.ª	38 000\$00
VI	Ajudante de fogueiro	36 600\$00
VII	Costureira, mecânico, operador de máquinas de lavadaria, roupeiro, trolha de 2.ª, jardineiro de 2.ª, ajudante de electricista.	34 900\$00
VIII	Ajudante de sapateiro	31 500\$00
IX	Servente	31 000\$00
X	Aprendiz do 3.º ano e auxiliar menor	17 900\$00
XI	Aprendiz do 2.º ano	16 200\$00
XII	Aprendiz do 1.º ano	14 600\$00

Nota. — A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1987.

Porto, 10 de Agosto de 1987.

Pelo Futebol Clube do Porto:

José Guilherme Aguiar.

Pelo Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicado dos Fogueiros do Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Rectificação

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I

Empregados de escritório

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO I-A

Serviços de apoio, produção e outros

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalações de obras	77 800\$00
II	Chefe de equipa	56 600\$00
III	Coordenador de 1.ª fogueiro, motorista, electricista e fiel de armazém.	50 700\$00
IV	Coordenador de 2.ª	46 200\$00

assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, reboços e outros trabalhos similares ou complementares.

Sapateiro (ajudante de sapateiro). —

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
II	[...] secretário desportivo e secretário técnico.	59 800\$00

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
V	[...] jardineiro de 1.ª e serralheiro da construção civil.	38 300\$00
VIII	Ajudante de sapateiro e ajudante de jardineiro.	31 500\$00

Porto, 21 de Setembro de 1987.

Pelo Futebol Clube do Porto:

José Guilherme Aguiar.

Pelo Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Dezembro de 1987, a fl. 8 do livro n.º 5, com o n.º 417/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Torralta — Clube Internacional de Férias, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário(a) de transmissões de títulos;

Técnico de material telefónico;
Vendedor de imobiliária.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.

5.4 — Outros:

Animador.

**AE entre a TAP — Air Portugal, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores
ao seu serviço (pessoal de terra) — (alteração salarial e outras) — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1987, foi publicada a alteração salarial em epígrafe. Verifica-se, porém, que houve lapso na indicação do valor salarial atribuído ao nível 17 constante do anexo I. Assim, procede-se à necessária rectificação, como segue:

Nível	Linha hierárquica	Linha funcional técnica			
		A	B	C	D
17	—				184 400\$00