

Boletim do Trabalho e Emprego

14

1.ª SÉRIE

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

Preço 630\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 14	P. 485-584	15·ABRIL·1994
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/Sul — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	487
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro	488
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e ainda entre a referida associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	488
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química; entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	488
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	489
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	489

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins	489
— CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	505
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	535
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	537
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	538
— CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial e outra	540
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	541

	Pag.
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras	542
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração salarial e outras	544
— CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	545
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras	547
— CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	548
— CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e outros — Alteração salarial e outra	551
— AE entre a PLASQUISA — Plásticos Agro-Industriais, S. A., e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	552
— AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários e outros	575



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 das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/Sul — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43 e 2, de 22 de Novembro de 1993 e 15 de Janeiro de 1994, respectivamente, foram publicadas as alterações aos CCT mencionados em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

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 7, de 22 de Fevereiro de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro 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, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações aos CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CES/Sul — Sindicado dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação

dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43 e 2, de 22 de Novembro de 1993 e 15 de Janeiro de 1994, respectivamente, são tornadas extensivas no distrito de Beja às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categoriais profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são abrangidas na presente extensão as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente às tabelas salariais, a partir de 1 de Janeiro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 18 de Março de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Bernardo Falcão e Cunha.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1994, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho

estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que na área do referido contrato prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representadas pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e ainda entre a referida associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico (adegas cooperativas, cooperativas

vinícolas com secção vitivinícola e uniões) que, não estando inscritas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações signatárias.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações aos CCT mencionados em título nos seguintes termos:

- 1) Dos CCT celebrados entre a AIVE — Associação dos Industriais do Vidro de Embalagem e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, a todos as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal

outorgante, exerçam na área do continente a actividade económica por eles abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária, com exceção dos abrangidos pelo n.º 2);

- 2) Do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, aos trabalhadores sem filiação sindical das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial e outras ao CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas na área da sua aplicação às relações de trabalho

entre entidades patronais que exerçam as indústrias de ourivesaria e ou relojoaria/montagem não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das condições de trabalho constantes dos CCT mencionados em epígrafe, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1994, e 14, de 15 de Abril de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as convenções extensivas no território do continente a todas as

entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes que se encontram ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes aos da publicação do aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço nas categorias nele previstas, desde que representadas pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste acordo é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes até 30 de Outubro de cada ano.

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

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutor de condução automóvel — as habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

- 1) As habilitações do curso geral do comércio ou equivalente, neste caso tendo preferência os que possuam cursos adequados de formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório;
- 2) Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior;
- 3) A idade mínima geral de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.^a classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório — as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Continuo — 18 anos;

Porteiro — 18 anos;

Guarda — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 180 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 6.^a

Quadros de pessoal e mapas de quotização

1 — A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês ao respectivo sindicato os mapas de quotização da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultarem benefícios para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto com a correspondente remuneração.

Cláusula 8.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial escriturário e equivalente são:

	Número de oficiais ou equivalentes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada com o mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3 — O número de estagiários para escriturários não poderá exceder 50% do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência da empresa e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2 — A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuadas do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3 — À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação, dentro dos condicionalismos que decorram das suas possibilidades económico-financeiras.

Cláusula 10.^a

Regime de promoções e acesso obrigatório

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a

mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

- a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;
- b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio;
- c) Os escriturários de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril de 31 de Maio de cada ano.

2 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no n.^º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Noções de local de trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador pode rescindir o contrato tendo direito a indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores será de quarenta e quatro horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídos em cinco dias.

2 — O período normal de trabalho para os instrutores deverá ser fixado entre as 8 e as 20 horas.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior o período de descanso para refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas.

4 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de quarenta horas semanais, dividido por cinco dias de oito horas diárias, sem prejuízo de outros períodos de menor duração em vigor.

5 — Para estes trabalhadores o período de descanso para refeições não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas.

6 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas consecutivas.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte é considerado trabalho nocturno, o qual será remunerado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT é o domingo, sendo o sábado de descanso complementar equiparado, para todos os efeitos, ao dia de descanso semanal.

Cláusula 18.^a

Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

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

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

8 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 5 do artigo anterior.

9 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

10 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeito a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

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

12 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

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

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

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

16 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias e quando se verificar a situação inversa referente aos naturais do continente.

17 — O mapa de férias deve ser afixado na empresa e enviado ao Ministério do Emprego e da Segurança Social até à data em que a lei prevê o envio dos mesmos mapas.

Cláusula 20.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 21.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo o subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 23.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 24.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correção os trabalhadores sob suas ordens;
- b) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- c) Cumprir as disposições deste acordo e da lei;
- d) Passar certificados, contendo informações de carácter profissional, de acordo com a solicitação justificada do trabalhador;
- e) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite justificadamente.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer assídua e pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com zelo e eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;
- d) Cumprir ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e da produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamento que lhes forem confiados;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhes estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Cumprir as demais obrigações deste acordo e da lei;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para descrição detalhada do acidente.

Cláusula 26.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos termos da lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 13.^a;
- h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;
- i) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste acordo e da lei.

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve.

3 — A violação das garantias previstas no n.º 1 desta cláusula será sancionada nos termos da lei.

Cláusula 27.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

Cláusula 28.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva categoria ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço.

2 — Com ressalva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais que um sindicato, ou, na falta destas, por todos os trabalhadores sindicalizados no sindicato que promove a reunião.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 29.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2 — Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 30.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 31.^a

Composição das comissões sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 90 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500):200$, representando n o número de trabalhadores.

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 32.^a

Faltas

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

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

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

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

5 — O somatório das horas de trabalho em falta para apuramento do período de trabalho normal diário apenas pode ser efectuado durante o ano civil em causa.

6 — Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

Cláusula 33.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Doença, acidente de trabalho e parto;
- b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- d) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- e) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação;
- f) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- i) Prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) Doação gratuita de sangue, durante o dia de colheita, até cinco dias por ano;
- l) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.^{os} 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos.

Cláusula 34.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As referidas na alínea h) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;
- c) As referidas na alínea l) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 33.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrange os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes da tabela do anexo II.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto de pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de 2765\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se a primeira em 1 de Abril de 1980, com exceção do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores há muito classificados na categoria de instrutores vencem a primeira diuturnidade em 1 de Fevereiro de 1987, a segunda em 1 de Fevereiro de 1989, desde que nesta data tenham seis ou mais anos de antiguidade na categoria e na empresa, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100% do acréscimo sobre a remuneração normal.

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com acréscimo de 200%.

2 — Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os n.^{os} 1 e 2 desta cláusula.

4 — Exceptuam-se do número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.^o 2 desta cláusula.

6 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descanse obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.^{os} 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos de prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro o trabalhador, além do adicional referido nos n.^{os} 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou no início do primeiro período de férias, se estas forem repartidas.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.^º 1 na proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 43.^a

Abono de falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão a título de abono para falhas a quantia de 3680\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 400\$.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — 1395\$;
Jantar — 1395\$;
Pequeno-almoço — 365\$.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 45.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

1 — O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;
- c) A um subsídio de deslocação no montante de 395\$ e 755\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incômodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 antes do parto;
- d) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de um ano após o parto.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

Cláusula 48.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova das suas condições de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano de cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano de cessação e ao subsídio correspondente.

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.

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

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho cessa nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

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

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa, ocorrendo justa causa

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

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo quer não.

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

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conse-

quências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 54.^a

Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato unilateralmente, devendo comunicar a decisão, por escrito, com antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.

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

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar quando se verifique a não comparecência do trabalhador ao serviço durante 15 dias úteis consecutivos sem que apresente qualquer comunicação.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 12 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

Cláusula 56.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 57.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 51.^a;
- b) Tratando-se de trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de

trabalhadores, terá uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido no n.º 6 da cláusula 51.^a;

- c) No caso de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes à importância da retribuição perdida.

Cláusula 58.^a

Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade empregadora comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia da documentação à associação sindical respectiva.

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

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

5 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — No caso de despedimento, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o número anterior.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 59.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança previstos na lei.

Cláusula 60.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

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

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 61.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 62.^a

Quotização sindical

1 — As empresas representadas pela ANIECA descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador, o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 64.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.^a

Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou

classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

3 — Consideram-se revogados por efeito da entrada em vigor deste acordo todos os instrumentos de regulação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente acordo, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 67.^a

Disposição transitória

O escrutinário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidos.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo. — O trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escrutinário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

Chefe de divisão, de departamento ou de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção. — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador. — O trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

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

Continuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Director de serviços ou chefe de escritório. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites da competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode propor a aquisição de equipamento.

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

competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua o registo do pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escrivário.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

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

Instrutor. — O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro. — O trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos

ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário de direcção. — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, actas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de Secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador. — É o trabalhador que avalia em exames teóricos, técnicos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista. — O trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

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

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director de serviços Técnico examinador	162 500\$00
1	Chefe de escritório	121 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
2	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade Contabilista Programador Tesoureiro	110 800\$00
3	Chefe de secção Guarda-livros	101 000\$00
4	Assistente administrativo Secretário de direcção	92 500\$00
4-A	Instrutor	89 800\$00
5	Escruturário de 1.ª classe Caixa	89 800\$00
6	Escruturário de 2.ª classe Cobrador.....	80 000\$00
7	Telefonista	76 100\$00
8	Continuo (mais de 21 anos)..... Guarda Porteiro	74 100\$00
9	Dactilógrafo (3.º ano)..... Estagiário (3.º ano) Trabalhador de limpeza	70 100\$00
10	Dactilógrafo (2.º ano)..... Continuo (menos de 21 anos) Estagiário (2.º ano)	60 350\$00
11	Dactilógrafo (1.º ano)..... Estagiário (1.º ano)	54 450\$00
12	Paquete (17 anos).....	45 300\$00
13	Paquete (16 anos).....	42 300\$00

Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pésados será atribuído um subsídio de 105\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestada.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director de escola de condução têm direito a um subsídio mensal de 7660\$.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1994.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Março de 1994.

Depositado em 7 de Abril de 1994, a fl. 55 do livro n.º 7, com o n.º 103/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto, e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida por um período de 12 meses.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, considerando-se aceitação tácita desta resposta a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

3 — As negociações estarão obrigatoriamente concluídas num prazo de 30 dias contados a partir da data da apresentação da contraproposta, podendo haver lugar a prorrogação do prazo referido por mútuo acordo das partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

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

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

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Dos profissionais de vendas:

Habilitações mínimas — as mínimas legais;
Idade — 18 anos.

2.2 — Dos serviços:

a):

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

b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório logo que houver vagas.

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

2.3 — Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral	Curso geral do ensino secundário.	16 anos.
Contabilista	Curso oficialmente reconhecido.	—
Chefias	—	21 anos.

2.4 — Dos licenciados e bacharéis:

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

b) Neste grupo estão integrados os profissionais que possuem uma formação técnica comprovada por diploma, emitido por faculdade, instituto superior ou escolas superiores reconhecidas oficialmente, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados.

c) O grau académico não pode sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade assumida.

2.5 — Dos equiparados — enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico, e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático.

2.6 — Dos profissionais em armazém:

Habilitações literárias — as mínimas legais;
Idade — 16 anos.

2.7 — Dos profissionais da construção civil:

Categorias profissionais	Habilidades literárias	Idade
Auxiliar	Mínimas legais ...	16 anos.
Aprendiz	Mínimas legais ...	17 e 18 anos.
Oficial de 2. ^a	Mínimas legais ...	Maior de 18 anos.

2.8 — Dos profissionais electricistas:

Categorias profissionais	Habilidades literárias	Idade
Aprendiz	Frequência de cursos adequados.	16 anos.
Ajudante	Frequência de cursos adequados.	17 anos.
Pré-oficial	Curso oficial de electricistas.	Maior de 17 anos.

2.9 — Dos profissionais de laboratório:

Habilidades literárias — curso de auxiliar de laboratório;
Idade — 16 anos.

2.10 — Dos profissionais metalúrgicos:

Categorias profissionais	Habilidades literárias	Idade
Aprendiz	Frequência de cursos industriais da especialidade.	16 anos.

3 — Carreira profissional:

3.1 — Dos administrativos:

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

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

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

3.2 — Dos licenciados e bacharéis:

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

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

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

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

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

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

3.3 — Dos profissionais de armazém — só poderão ser admitidos com a idade mínima prevista os trabalhadores com robustez física suficiente.

3.4 — Dos profissionais da construção — as habilidades escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3.4.1 — Condições de admissão:

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

3.4.2 — Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

3.5 — Dos profissionais electricistas:

a) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos da idade que tenham completado dois anos de serviço efectivo.

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

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

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

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

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

g) São considerados, para os efeitos previstos na alínea c), os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, escola de marinha portu-

guesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e outros equiparados.

3.6 — Dos profissionis metalúrgicos:

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

b) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos da alínea anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

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

4 — Condições gerais:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros e chefias, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

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

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

5 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

Cláusula 5.^a

Admissão provisória

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho, ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontra temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

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

5 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

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

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na proporcionalidade do tempo de duração do contrato.

Cláusula 6.^a

Registo de desemprego

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá, sempre que os prazos lho permitam, consultar:

- a) O SNE;
- b) Os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a

organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

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

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

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção deverão reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

Cláusula 8.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter simultaneamente aos sindicatos outorgantes as cópias das relações nominais do pessoal ao seu serviço que, nos termos da lei, devam ser enviadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, e das quais deverão constar os seguintes elementos:

Nome;
Número de inscrição na previdência;
Data de nascimento;
Data de admissão;
Data da última promoção;
Habilidades literárias;
Categoria;
Ordenado base;
Diuturnidades a que tenham direito;
Número da carteira profissional.

2 — As empresas ficam obrigadas a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes uma relação dos trabalhadores, sindicalizados ou não, por eles abrangidos, seja qual for a situação em que eles se encontrem.

3 — As empresas afixarão, em local bem visível, a relação ou relações que lhes forem devolvidas pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, depois de visadas.

Cláusula 9.^a

Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 7.^a serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;

b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão considerados em conjunto.

2 — Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de:

a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total dos escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro profissionais.

Cláusula 10.^a

Acesso e promoção

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

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

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

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

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

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

7 — Os motoristas de pesados e ajudantes de motocista de pesados serão admitidos, respectivamente, nos níveis XI e XIII, passando automaticamente aos níveis X e XII da tabela depois de decorridos dois anos de permanência na empresa e na categoria.

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

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 11.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhados dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 8.^a, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- g) Afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- h) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;
- i) Passar atestado de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;
- j) Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 22.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento, por escrito, a menos que a transferência resulte de imposição alheia à empresa ou que dela não resulte prejuízo sério para o trabalhador;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para outra empresa por ela dominada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

- h)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i)* Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j)* Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução das tarefas das quais possam resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l)* Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;
- m)* Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n)* Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o)* Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, têm direito cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e sessenta horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.^a

4 — O disposto na alínea *e*) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulte prejuízo para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo ao tempo gasto nas deslocações.

5 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente provadas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 11.^a e 13.^a, e desde que aprovadas em plenário dos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar pelo menos em número superior a 50%, por votação directa e secreta.

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

Cláusula 14.^a

Direito à greve e proibição de lock-out

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de lock-out.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

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

- a)* Horário geral — quarenta e uma horas e trinta minutos em 1994 e quarenta horas em 1995;
- b)* Administrativos e serviços — trinta e oito horas e trinta minutos em 1994 e trinta e sete horas e trinta minutos em 1995.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

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

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

- a)* O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b)* Os limites do tempo do trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- c)* Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar;
- d)* Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea *b*) do n.º 5 da cláusula 16.^a

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

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

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Deve evitarse a prestação de trabalho suplementar.

2 — Para realização de tarefas justificáveis, haverá lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a título eventual. Estabelece-se como limite o número de 160 horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — retribuição normal multiplicada por 1,50;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas. Entre o período normal e o período suplementar de trabalho haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1125\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 395\$, para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito a 510\$ para a ceia.

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

7 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

8 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula comprehende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

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

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

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

Cláusula 18.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 — A retribuição especial referida no n.º 1 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 3 da cláusula 16.^a

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas

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

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

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para faltas de 6880\$; do mesmo modo, aos trabalhadores que, por inerência do seu serviço, manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal, nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto, na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção, constantes do anexo III, comprehendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

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

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

Cláusula 20.^a

Determinação de retribuição

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

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

sendo:

RM = remuneração mensal base;

HS = horário semanal.

Cláusula 21.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3% sobre a remuneração em vigor do grupo X por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades. Complementarmente, o limite estabelecido será ultrapassado, vencendo-se novas diuturnidades de cinco em cinco anos.

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

3 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:

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

sendo:

N = o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco;

T = o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal ou 13.^º mês

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

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.^º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço. Os trabalhadores ausentes por doença reembolsam a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da previdência, devendo requerê-los nos prazos legais. Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.^º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano. Aos trabalhadores que violem o estabelecido neste ponto ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

4 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 25.^a

Transportes e abono para deslocações

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

Cláusula 26.^a

Regime de deslocações

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

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

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

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

- a)* Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b)* Almoço, no montante de 1125\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

4 — *a)* Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1520\$;
Dormida e pequeno-almoço — 4530\$;
Diária completa — 7320\$;
Pequeno-almoço — 395\$;
Ceia — 510\$.

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

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa.

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares.

d) Para deslocações que ultrapassam 60 dias, o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Transferência do local ou base de trabalho

Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obri-

gando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a)* Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobílias;
- b)* Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 118 550\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 28.^a

Regime de seguros

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

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 26.^a e no da alínea *b*) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 7100 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

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

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 29.^a

Alimentação e subsídio

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

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 1000\$ por cada dia de trabalho, quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

3 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes compartilharem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1000\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados os seguintes:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações.

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

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

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após seis meses de trabalho efectivo.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio de calendário por cada mês da antiguidade que completará em 31 de Dezembro e que obrigatoriamente serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

5 — A época de férias deve ser estabelecida, de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

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

8 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

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

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias. Estes acordos só serão válidos quando aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho, depois de consultado o respectivo sindicato.

Cláusula 32.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

4 — É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este as já ter iniciado, salvo acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Indemnizações por férias não gozadas

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo de cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 34.^a

Retribuição e subsídio de férias ou 14.^º mês

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

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total ou igual à retribuição estipulada no número anterior, correspondente ao período de férias estabelecido no n.^º 1 da cláusula 31.^a

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

4 — Não se consideram para o efeito do disposto no n.^º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.^º 2 da cláusula 29.^a

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

Cláusula 35.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

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

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas às empresas, sempre que possível na véspera, com exceção das referidas na alínea c) do n.^º 1 da cláusula 36.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem à instauração do respectivo processo disciplinar.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

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

- a) A impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de três dias. Se for posterior ao parto, o fim do período cai-duca no 10.^º dia posterior ao parto;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrem e na parte da tarde do dia anterior;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- i) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstos na lei.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a i) do n.^º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.^º 2, desde que observados, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

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

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.^º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conheci-

mento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 37.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

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

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

Princípio geral

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

Cláusula 40.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento dos trabalhadores que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior. No caso de reintegração, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença.

4 — O disposto para os n.^{os} 1 e 2 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.^º 1 desta cláusula ou da data de apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhar servia a empresa.

Cláusula 41.^a

Cessação

O contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 42.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

Cláusula 43.^a

Cessação por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. Nos caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não compõe a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 45.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Redução anormal da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

3 — Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

4 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do n.º 1, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 46.^a

Rescisão pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, de-

vendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Transmissão, fusão ou extinção

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

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

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

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses

casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhe será garantida por escrito pela empresa cessante.

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do 1.º ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 46.^a

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 50.^a

Medicina no trabalho

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

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

3 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

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

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 51.^a

Previdência e abono de família

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas que actualmente disfrutam.

Cláusula 52.^a

Complemento do subsídio de doença

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

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

Complemento de pensões por acidente

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

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade,

um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 28.^a desta convenção.

Cláusula 54.^a

Complemento da pensão de reforma e sobrevivência

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

$$95 - (45 - N)$$

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

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

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela segurança social.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional, sendo-lhe desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$.

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

6 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior cessa por falecimento da beneficiária ou pela sua passagem a segundas núpcias.

7 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exer-

cer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 5 desta cláusula.

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 55.^a

Responsabilidade das empresas

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

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

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

Cláusula 56.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia aos trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

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

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 9385\$.

Cursos gerais — 14 600\$.

Cursos complementares e médios — 23 890\$.

Cursos superiores — 31 500\$.

- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

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

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

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 57.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontram ao seu serviço nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infacção.

3 — Excepto para as infacções puníveis com repreensão simples ou repreensões registadas, para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 60 dias após o seu início.

5 — Serão assegurados aos trabalhadores suficientes garantias de defesa.

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo no original;

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;

c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4.

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A falta de irregularidades do processo disciplinar acarreta a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, exceptuando a repreensão simples.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento da retribuição.

8 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

9 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

10 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado, nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

11 — Dentro do prazo de 10 dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpõe recurso.

12 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

13 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical, ou, em caso de inexisteência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

14 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 5 dias, e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

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

16 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

17 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 12 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.^a

18 — Com exceção da representação simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 60.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 46.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 61.^a

Multas

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

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

3 — As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego, conforme o estipulado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 62.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 63.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 64.^a

Comissões sindicais de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, em que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as CST.

4 — As CST têm competência para se pronunciar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- Ter acesso a todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções;

- Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussão nas condições de trabalho;
- Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- Pronunciar-se, de acordo com as comissões de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea h) da cláusula 11.^a;
- Analizar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudança de turnos;
- Analizar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

Cláusula 65.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

Cláusula 66.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- Observar o disposto nas alíneas e), f) e g) da cláusula 11.^a;
- Efectuar, a pedido da CST, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 67.^a

Reuniões da CST com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que tal se justifique, contando o tempo despendido nestas reuniões, para além de duas em cada mês, para o crédito de horas estipulado na cláusula 13.^a, n.º 2; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem direito a qualquer retribuição.

2 — Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na cláusula 13.^a, n.º 2.

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

4 — Os resultados das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentados serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 68.^a

Formalizações

Todos os problemas tratados entre a CST ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização de comissões de trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

Cláusula 70.^a

Atribuições

Sem prejuízo do estipulado na cláusula anterior, entendem-se como informações necessárias ao exercício da actividade das comissões de trabalhadores, nomeadamente, as que respeitem a:

- a) Admissão de pessoal;**
- b) Carreira profissional;**
- c) Disciplina no trabalho;**
- d) Formação profissional.**

Cláusula 71.^a

Garantias dos trabalhadores membros das CT

1 — Os membros das CT têm o direito de exercer essas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções dispõem os trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior de um crédito de horas igual ao estipulado para os trabalhadores das CT, sem que possam também ser por esse motivo afectados na remuneração ou quaisquer outras regalias ou direitos.

3 — Aos trabalhadores indicados no n.º 1 desta cláusula são conferidos todos os direitos e garantias atribuídos por esta convenção aos dirigentes e delegados sindicais.

Cláusula 72.^a

Direito de associação

É garantido o direito de as CT constituírem órgãos de coordenação com as CST das empresas, bem como o de criarem associações ou órgãos de coordenação entre as CT das empresas abrangidas por esta convenção ou aderirem a outras associações a nível regional ou nacional.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

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

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

Garantias da manutenção das regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudanças de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

3 — Todos os litígios que ocorrerem durante a vigência desta convenção deverão ser resolvidos por uma comissão paritária, que será constituída pelas partes.

4 — A comissão paritária será constituída nos termos do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e será formada por quatro representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

Cláusula 75.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 76.^a

Condições de trabalho não convencionadas

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

Cláusula 77.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados ou o enquadramento dos sindicalizados em organismo não outorgante em nada terá a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 78.^a

Caducidade de autorizações

A partir da entrada em vigor da presente convenção caducam todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social em matéria de isenções de horário ou outras, desde que contrariem a regulamentação desta convenção.

Cláusula 79.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1993.

Cláusula 80.^a

Revogação de disposições

A presente convenção revoga o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 13 de Abril de 1987 e revisões subsequentes, considerando-se globalmente mais favorável.

ANEXO I

Quadro de densidades

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

a) Duas classes:

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

b) Três classes:

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Definições de funções

Ajudante de motorista de pesados. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de mangueiras; correção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

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

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista;

determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçaria, soldadura oxi-acetilénica, afinação de portas, fechos e frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

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

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

Chefe de bombagem. — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança,

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

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

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

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

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

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, proveitos e resultados de ex-

ploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

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

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

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

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazo;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

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

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

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

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

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

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

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com

- possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

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

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

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autotetoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta excede a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Para estas viaturas não é obrigatório ajudante de motorista. Somente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita. Não pode para o efeito utilizar outros meios, quer sejam químicos ou mecânicos.

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

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

Operador de central de betão. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o

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

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

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos; por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que, com base em programas previamente delineados e informações concretas acerca do material a tratar, opera máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, tabuladoras, semicomputadores e computadores; por vezes poderá executar outras tarefas relacionadas com as operações de contabilidade.

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

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

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

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

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

Preparador auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus

componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

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

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

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

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

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

Serralheiro. — É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também

executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vendedor. — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III

Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado	379 400\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado	335 300\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado	290 000\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado	240 900\$00
V	Analista de sistemas	196 500\$00
	Contabilista	
	Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado	
A	Assistente administrativo	179 100\$00
	Assistente comercial	
	Assistente de produção	
	Assistente de manutenção	
	Assistente de controlo de qualidade	
VI	Chefe de bombagem	161 800\$00
	Chefe de central	
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Programador	
	Secretário de gerência ou de administração II	
	Técnico de betão	
	Tesoureiro	
	Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	
VII	Encarregado de central de betão	148 200\$00
	Inspector de vendas	
	Subchefe de secção	
	Bacharel do grau I-A ou equiparado	
VIII	Escrutinário principal	135 500\$00
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de fabrico de blocos	
	Oficial principal (electricista e metalúrgico)	
	Secretário de gerência ou de administração I	
	Técnico de electrónica industrial	
	Vendedor	
IX	Expedidor-controlador	124 900\$00
	Preparador de trabalho	
	Programador de trabalho	
	Secretário	

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
X	Bate-chapas de 1. ^a Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados com mais de seis meses Oficial electricista com mais de três anos Operador de central de betão Operador mecanográfico Preparador de laboratório Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	122 900\$00
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Condutor-manobrador com mais de três anos Escriturário de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de <i>drag-line</i> Operador de máquinas de blocos Operador de máquinas de contabilidade Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/recepção Torneiro mecânico de 2. ^a Lubrificador	118 000\$00
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos Bate-chapas de 3. ^a Condutor-manobrador até três anos Escriturário de 3. ^a Empregado de serviços externos Mecânico de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	109 800\$00
XIII	Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2. ^º ano Preparador auxiliar de laboratório	103 300\$00
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2. ^º ano Estagiário de escritório do 2. ^º ano Guarda Praticante metalúrgico do 2. ^º ano Pré-oficial electricista do 1. ^º ano Servente	98 200\$00
XV	Ajudante oficial electricista (1. ^º e 2. ^º anos) Dactilógrafo do 1. ^º ano Praticante metalúrgico do 1. ^º ano Trabalhador de limpeza Estagiário de escritório do 1. ^º ano	78 600\$00
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2. ^º ano ou de 17 anos Paquete do 2. ^º ano ou de 17 anos	51 400\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1. ^º ano ou de 16 anos Paquete do 1. ^º ano ou de 16 anos	46 200\$00

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou comissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prover acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção-Geral do Trabalho e do departamento competente do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos das empresas

As empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

Cláusula 6.^a

Encarregado de segurança — Suas atribuições

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

- a) Tratar de questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem ser eliminadas;
- d) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 7.^a

Reuniões das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparação às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — A Inspecção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspecção-Geral do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 8.^a

Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Zelar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 9.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que nelas trabalhem;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau hidrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento do ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores, e dar aos locais e ao equipamento destes uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constragimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encadeamento prejudicial, quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV — Temperatura

11 — Em todos os logais destinados ao trabalho ou previstos para passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento do ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI — Água potável

15:

- a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecione periodicamente;

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja expressada pelo serviço de higiene competente.

16:

- a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade;
- b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água.

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20:

- a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurarem um isolamento suficiente;
- b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiênico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arredondados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e seguindo riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29:

- a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos;
- b) O conteúdo dos armários, caixas e estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, ao menos, uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso;
- c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII — Refeitórios

30:

- a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente;
- b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação, permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação das doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 10.^a

Regulamentos de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

34 — Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das diversas instalações da empresa;
- b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;
- c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;
- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndio;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exijam o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;
- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controlo, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 10 de Dezembro de 1993.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(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;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Economistas:

Maria Cândida Lourenço.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICE — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva e Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos e Abrasivos, Vidro e Similares:
José Carlos Moura Nunes.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACOOP — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT/Betão Pronto, em representação dos seguintes sindicatos:

SICONT — Sindicato dos Contabilistas;
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Licenciados;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1994. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Janeiro de 1994.
Depositado em 6 de Abril de 1994, a fl. 55 do livro n.º 7, com o n.º 100/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 30.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 360\$ por cada dia de trabalho efectivo.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Tabela
1.	119 500\$00
2.	94 600\$00
3.	91 500\$00
4.	90 000\$00
5.	86 800\$00
6.	85 400\$00
7.	84 200\$00
8.	82 900\$00
9.	81 100\$00
10.	80 000\$00
11.	78 300\$00
12.	75 500\$00
13.	74 400\$00
14.	72 800\$00
15.	71 000\$00
16.	69 400\$00
17.	67 500\$00

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

1.º ano.....	37 300\$00
2.º ano.....	39 900\$00
3.º ano.....	49 100\$00

Aprendiz geral:

Com 15 anos/16 anos	36 700\$00
Com 17 anos	37 300\$00

Praticante metalúrgico:

1.º ano.....	42 500\$00
2.º ano.....	46 900\$00

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

1.º ano.....	64 100\$00
2.º ano.....	73 000\$00

Polidor de vidro plano:

1.º ano.....	59 900\$00
2.º ano.....	68 300\$00

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

1.º ano.....	57 700\$00
2.º ano.....	66 700\$00

Colocador de vidro auto — 73 000\$.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão:

Com 15/16 anos	36 700\$00
Com 17 anos	37 300\$00

Estagiário de escritório e caixeteiro-ajudante:

1.º ano.....	40 000\$00
2.º ano.....	44 500\$00
3.º ano.....	52 700\$00

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendiz de electricista

Pré-oficial:

1.º ano.....	64 100\$00
2.º ano.....	73 000\$00

Ajudante:

1.º ano	42 500\$00
2.º ano	46 900\$00

Aprendiz:

1.º ano/2.º ano	36 700\$00
3.º ano	37 300\$00

Nota. — Os valores a praticar nos salários de aprendizes e praticantes terá de ter sempre em conta o valor do salário mínimo nacional.

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 2850\$.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 1994.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
 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 e Guarda;
 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, Vítor Pereira.

Entrado em 30 de Março de 1994.

Depositado em 5 de Abril de 1994, a fl. 55 do livro n.º 7, com o n.º 99/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., e pela cooperativa signatária e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial, diuturnidades e abono para faltas produzem efeitos entre 1 de Fevereiro e 31 de Dezembro de 1994.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 2350\$ por cada três anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 22.^a

Abono para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa e cobrador têm direito a um abono para faltas de 1650\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos, terão direito ao abono na proporção do tempo de substituição, enquanto esta durar.

Disposição final

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 10/76, 22/77, 37/78, 8/81, 19/82, 22/83, 22/84, 22/85, 22/86, 22/87, 13/89, 13/90 e 11/92, que não foram objecto de alteração na presente revisão.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de vendas	109 750\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista Inspector de vendas	100 500\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro Caixeiro-encarregado Programador	87 250\$00
IV	Correspondente de línguas estrangeiras .. Empregado-viajante Operador de computador Pracista Prospector de vendas Vendedor especializado Caixeiro chefe de secção Encarregado de armazém Vendedor de autovenda	78 000\$00
V	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Primeiro-caixeario Ajudante de encarregado de armazém Fiel de armazém	76 800\$00
VI	Segundo-escriturário Cobrador Perfurador-verificador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Demonstrador Segundo-caixeario Caixeiro de balcão Ajudante de fiel de armazém	71 650\$00
VII	Terceiro-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Telefonista Recepcionista Terceiro-caixeario Empilhador Embalador Distribuidor	67 650\$00
VIII	Conferente Caixeiro-ajudante	62 300\$00
IX	Continuo Porteiro Guarda Etiquetador Rotulador Auxiliar/servente de armazém	58 450\$00
X	Dactilógrafo do 3. ^º ano Estagiário do 3. ^º ano	54 450\$00
XI	Dactilógrafo do 2. ^º ano Praticante Estagiário do 2. ^º ano	52 100\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
XII	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	49 500\$00
XIII	Paquete Aprendiz	38 650\$00

Disposição transitória

Os valores da tabela salarial, abono para faltas e diuturnidades estabelecidos por este CCT para 1993 são os seguintes:

Abono para faltas (cláusula 22.ª) — 1550\$;
Diuturnidades (cláusula 19.ª) — 2250\$;
Tabela salarial (anexo II):

Grupos	Remunerações
I.....	104 500\$00
II.....	95 700\$00
III.....	83 100\$00
IV.....	74 300\$00
V.....	73 150\$00
VI.....	68 250\$00
VII.....	64 450\$00
VIII.....	59 350\$00
IX.....	55 650\$00
X.....	51 850\$00
XI.....	49 600\$00
XII.....	47 150\$00
XIII.....	36 800\$00

Porto, 28 de Fevereiro de 1994.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinatura ilegível.)

Pela AGROS — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litorâneo, C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Entrado em 30 de Março de 1994.

Depositado em 7 de Abril de 1994, a fl. 56 do livro n.º 7, com o n.º 104/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes,

U. C. R. L., e pela cooperativa signatária e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial, diuturnidades e abono para faltas produzem efeitos entre 1 de Fevereiro e 31 de Dezembro de 1994.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 2350\$ por cada três anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 22.^a

Abono para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa e cobrador têm direito a um abono mensal para faltas de 1650\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos, terão direito ao abono na proporção do tempo de substituição, enquanto esta durar.

Disposição final

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10/76, 22/77, 37/78, 8/81, 19/82, 22/83, 22/84, 22/85, 22/86, 22/87, 13/89, 13/90, 12/91 e 11/92, que não foram objecto de alteração na presente revisão.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de vendas	109 750\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista Inspector de vendas	100 500\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro Caixeiro encarregado Programador	87 250\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras .. Empregado viajante Operador de computador Pracista Prospector de vendas Vendedor especializado Caixeiro-chefe de secção Encarregado de armazém Vendedor de autovenda	78 000\$00
V	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Caixa	76 800\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
V	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Primeiro-caixeario Ajudante de encarregado de armazém Fiel de armazém	76 800\$00
VI	Segundo-escriturário Cobrador Perfurador-verificador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Demonstrador Segundo-caixeario Caixeiro de balcão Ajudante de fiel de armazém	71 650\$00
VII	Terceiro-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Telefonista Recepcionista Terceiro-caixeario Empilhador Embalador Distribuidor	67 650\$00
VIII	Conferente Caixeiro-ajudante	62 300\$00
IX	Contínuo Porteiro Guarda Etiquetador Rotulador Auxiliar/servente de armazém	58 450\$00
X	Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano	54 450\$00
XI	Dactilógrafo do 2.º ano Praticante Estagiário do 2.º ano	52 100\$00
XII	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	49 500\$00
XIII	Paquete Aprendiz	38 650\$00

Disposição transitória

Os valores da tabela salarial, abono para faltas e diuturnidades estabelecidos por este CCT para 1993 são os seguintes:

- Diuturnidades (cláusula 19.^a) — 2250\$;
- Abono para faltas (cláusula 22.^a) — 1550\$.

Tabela salarial (anexo II)

Grupos	Remunerações
I	104 500\$00
II	95 700\$00
III	83 100\$00
IV	74 300\$00
V	73 150\$00
VI	68 250\$00
VII	64 450\$00
VIII	59 350\$00

Grupos	Remunerações
IX	55 650\$00
X	51 850\$00
XI	49 600\$00
XII	47 150\$00
XIII	36 800\$00

Lisboa, 28 de Fevereiro de 1994.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinatura ilegível.)

Pela AGROS — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

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;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

Aurélio Marques.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Abril de 1994.

Depositado em 7 de Abril de 1994, a fl. 56 do livro n.º 7, com o n.º 107/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FSIABT Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial e outra

O CCT para a indústria de tripas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril, e com última revisão no n.º 14, de 15 de Abril de 1993, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 58.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 280\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
I	Encarregado geral	-	73 600\$00
I	Encarregado	-	67 900\$00

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
II	Chefe	—	71 400\$00
	Subchefe	—	68 200\$00
III	Aproveitador de produtos	1.ª	64 900\$00
	Manipulador	2.ª	62 100\$00
	Preparador de matéria-prima		
IV	Revisor	-	56 000\$00
V	Chefe	-	60 500\$00
	Subchefe	-	57 800\$00
VI	Calibrador (tripa de carneiro)	1.ª	55 000\$00
	Medidor (tripa de carneiro)	2.ª	53 700\$00
	Cortador		
	Atador		
	Calibrador (tripa de vaca/porco)		
VII	Colador	1.ª	53 700\$00
	Cortador	2.ª	52 500\$00
VIII	Medidor (tripa de vaca/porco)		
	Separador de produtos		
	Raspador/desembaraçador	1.ª	52 500\$00
VII	Salgador	2.ª	51 300\$00
	Praticante		
VIII	Maior de 18 anos		
	Até 18 anos		
VIII	Aprendiz	-	40 000\$00

Lisboa, 3 de Março de 1994.

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Março de 1994.

Depositado em 6 de Abril de 1994, a fl. 55 do livro n.º 7, com o n.º 102/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiadas nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 —

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994.

4, 5 e 6 —

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho é de quarenta horas semanais, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração.

Cláusula 15.^a

Turnos

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos terão direito a um subsídio de turno no valor de 4950\$.

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

[...] no valor correspondente a 2% da remuneração mensal do nível V da tabela A do anexo III.

Cláusula 26.^a

Seguro e abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono para falhas de 3250\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 270\$ por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Tabela A

Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Remunerações
I.....	116 300\$00
II.....	110 700\$00
III.....	93 700\$00
IV.....	86 700\$00
V.....	83 600\$00
VI.....	78 500\$00
VII.....	70 000\$00
VIII.....	64 300\$00
IX.....	55 800\$00
X.....	44 400\$00
XI.....	43 800\$00

Tabela B
Trabalhadores de armazém

Grupos	Remunerações
A	100 000\$00
B	92 600\$00
C	89 400\$00
D	86 100\$00
E	80 700\$00
F	73 600\$00
G	73 500\$00
H	67 900\$00
I	66 000\$00
J	64 400\$00
L	57 300\$00
M	55 500\$00
N	54 100\$00
O	48 800\$00

Grupos	Remunerações
P	45 200\$00
Q	42 300\$00

a) O profissional de armazém, quando no exercício das funções de destilador, vencerá pelo grupo H.

b) Os trabalhadores destas categorias (aprendizes) auferem o valor do salário mínimo nacional se tiverem 18 ou mais anos de idade.

Porto, 25 de Janeiro de 1994.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 4 de Abril de 1994, a fl. 55 do livro n.º 7, com o n.º 98/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiadas nas associações sindicais outorgantes.

2 —

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 —

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994.

4, 5 e 6 —

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 e 3 —

Nota. — O estabelecido no n.º 1 desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 15.^a

Turnos

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 4950\$ mensais.

2 —

CAPÍTULO V
Retribuição do trabalho

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas de diuturnidades no valor correspondente a 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5) cada uma, até ao limite de cinco por cada cinco anos de antiguidade.

2 —

Cláusula 26.^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 3250\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 270\$ por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Tabela A

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Remunerações
I.....	116 300\$00
II.....	110 700\$00
III.....	93 700\$00
IV.....	86 700\$00
V.....	83 600\$00
VI.....	78 500\$00
VII.....	70 000\$00
VIII.....	64 300\$00
IX.....	55 800\$00
X.....	44 400\$00
XI.....	43 800\$00

Tabela B
Trabalhadores de armazém

Gráus	Remunerações
A.....	100 000\$00
B.....	92 600\$00
C.....	89 400\$00
D.....	86 100\$00

Gráus	Remunerações
E.....	80 700\$00
F.....	73 600\$00
G.....	73 500\$00
H.....	67 900\$00
I.....	66 000\$00
J.....	64 400\$00
L.....	57 300\$00
M.....	55 500\$00
N.....	54 100\$00
O.....	48 800\$00
P.....	45 200\$00
Q.....	42 300\$00

a) O profissional de armazém, quando no exercício das funções de destilador, vencerá pelo grupo H.

b) Os trabalhadores destas categorias (aprendizes) auferem o valor do salário mínimo nacional se tiverem 18 ou mais anos de idade.

Mantém-se o actual enquadramento profissional, assim como todas as restantes matérias não objecto de revisão.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1994.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

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

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

Lisboa, 17 de Janeiro de 1994. — Pelo Conselho Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
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 e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 31 de Janeiro de 1994.
Depositado em 4 de Abril de 1994, a fl. 55 do livro n.º 7, com o n.º 97/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ASCOOP — Assoc. de Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiadas nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a

sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

Cláusula 15.^a

Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 4950\$ mensais.

Cláusula 26.^a

Seguro e abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de 3250\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 270\$ por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela A

Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Remunerações
I.....	116 300\$00
II.....	110 700\$00
III.....	93 700\$00
IV.....	86 700\$00
V.....	83 600\$00
VI.....	78 500\$00
VII.....	70 000\$00
VIII.....	64 300\$00
IX.....	55 800\$00
X.....	44 400\$00
XI.....	43 800\$00

Tabela B

Trabalhadores de armazém

Grupos	Remunerações
A	100 000\$00
B	92 600\$00
C	89 400\$00
D	86 100\$00
E	80 700\$00
F	73 600\$00
G	73 500\$00
H	67 900\$00
I	66 000\$00
J	64 400\$00
L	57 300\$00
M	55 500\$00
N	54 100\$00
O	48 800\$00
P	45 200\$00
Q	42 300\$00

a) O profissional de armazém, quando no exercício de funções de destilador, vencerá pelo grupo H.

b) Os trabalhadores destas categorias (aprendizes) auferem o valor do salário mínimo nacional se tiverem 18 ou mais anos de idade.

Lisboa, 6 de Janeiro de 1994.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa-Maria;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
 Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Janeiro de 1994.

Depositado em 6 de Abril de 1994, a fl. 55 do livro n.º 7, com o n.º 101/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANI-

VEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas constantes do anexo I, desde que representados Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no numero anterior.

ANEXO III

Tabelas salariais

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial, anexo III, e o subsídio de refeição, cláusula 36.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1994.

Cláusula 19.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações dão aos trabalhadores direito a:

- a)
- b) Uma remuneração correspondente à verba de 850\$ por dia;
- c)
- d)
- e)
- f)

2 —

3 —

4 —

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, no valor de 350\$.

2 —

3 —

4 —

§ único

Cláusula 64.^a

Regulamentação em vigor

As matérias que não foram objecto de alteração neste contrato mantêm-se em vigor, com as alterações constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1/78, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 9/79, 22/80, 28/81, 41/82, 41/83, 46/84, 46/85, 46/86, 46/87, 46/88, 45/89, 44/90 e 17/92.

Grupo	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	110 250\$00
B	Chefe de departamento Chefe de serviços Contabilista Técnico de contas Analista de sistemas	103 500\$00
C	Chefe de secção Programador de informática Tesoureiro Guarda-livros	95 700\$00
D	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico	89 150\$00
E	Primeiro-escriturário Operador de computador de 1. ^a Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	86 350\$00
F	Segundo-escriturário Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Operador de registo de dados de 1. ^a Cobrador	74 900\$00
G	Estagiário (operador de computador) Terceiro-escriturário Operador de registo de dados de 2. ^a Dactilógrafo Recepção Telefonista	67 600\$00
H	Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (escriturário do 3.º ano) Continuo (com 21 ou mais anos)	56 700\$00
I	Estagiário (escriturário do 2.º ano) Estagiário de dactilógrafo	51 000\$00
J	Estagiário (escriturário do 1.º ano)	46 800\$00
L	Continuo (dos 18 anos aos 21 anos) Servente de limpeza	45 350\$00
M	Paquete (até 18 anos)	37 000\$00

Porto, 23 de Fevereiro de 1994.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 4 de Abril de 1994.

Depositado em 7 de Abril de 1994, a fl. 56 do livro n.º 7, com o n.º 106/94, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind.
das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Lisboa, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as entidades patronais que exercem a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor;

e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial e o n.º 1 da cláusula 28.^a-B produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de três anos para os aprendizes admitidos com 15 anos de idade e poderá decorrer numa ou várias empresas.

2 — Para os aprendizes admitidos com 16 ou mais anos de idade o período de aprendizagem será de dois anos.

3 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50% do total dos trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

4 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde terá sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 8.^a

Pré-oficiais e praticantes

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de prática ou atinjam os 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3, 4 e 5 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal, em cada semana, será de quarenta e uma horas, divididas por cinco dias.

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

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de dez minutos de descanso, no meio dia de trabalho da manhã, pago pela entidade patronal. Em caso de horas extraordinárias, têm direito a um intervalo de dez minutos entre o horário normal e o extraordinário.

5 — O intervalo do descanso previsto na primeira parte do número anterior será eliminado quando o horário de trabalho semanal for reduzido para quarenta horas semanais, sem prejuízo de os trabalhadores que o desejarem poderem tomar uma refeição ligeira em cada meio dia de trabalho e não prejudicando a duração do trabalho prevista no n.º 1.

Cláusula transitória

A duração do trabalho semanal será reduzida para quarenta horas em 1 de Janeiro de 1995.

Cláusula 28.^a-A

Refeitório

Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores têm de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

Cláusula 28.^a-B

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor mínimo de 350\$ por cada dia de trabalho.

2 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), embora trabalhe um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

3 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data de entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1, 2 e 3 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até 1250\$ ou ao fornecimento da mesma.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias profissionais	Retribuições
Encarregado geral	97 650\$00
Encarregado de secção	92 400\$00
Encarregado (OUR).....	92 400\$00
Ourives principal (OUR)	89 800\$00
Afinador de máquinas (RM).....	89 800\$00
Afinador de relógios (RM)	89 800\$00
Ourives oficial de 1. ^a classe (OUR)	86 100\$00
Montador de relógios de 1. ^a classe (RM)	86 100\$00
Ourives oficial de 2. ^a classe (OUR)	77 700\$00
Montador de relógios de 2. ^a classe (RM)	77 700\$00
Ourives oficial de 3. ^a classe (OUR)	66 700\$00
Apontador/monitor (RM)	66 700\$00

Categorias profissionais	Retribuições
Especializado (OUR e RM).....	59 350\$00
Indiferenciado (OUR e RM)	56 700\$00
Pré-oficial (OUR e RM)	55 650\$00
Aprendiz do 3. ^º ano (OUR e RM)	(a)
Aprendiz do 2. ^º ano (OUR e RM)	(a)
Aprendiz do 1. ^º ano (OUR e RM)	(a)
Praticante especializado (OUR e RM)	(a)

(a) Aplica-se o regime legal do salário mínimo nacional.

Nota. — As tabelas salariais e o subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1994.

OUR = Ourivesaria.

RM = Relojoaria/montagem.

OUR e RM = Ourivesaria e relojoaria/montagem.

Porto, 7 de Março de 1994.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 4 de Abril de 1994.

Depositado em 7 de Abril de 1994, a fl. 56 do livro n.º 7, com o n.º 105/94, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras

Entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros, por uma parte, e os sindicatos abaixo designados, por outra parte, foi celebrado o seguinte acordo de re-

visão da convenção colectiva, de que são outorgantes e cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1993.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Daquelas empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito de aplicação deste CCT as que, não sendo livreiras, comercializem acessoriamente livros.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Retribuição do trabalho

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

5 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recibimentos e pagamentos, terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 1645\$ enquanto estejam no exercício das funções referidas.

6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 19.^a

Trabalho fora do local habitual

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

5 — As ajudas referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a 3740\$ por dia. Em caso de ausência no local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 925\$;
Dormida e pequeno-almoço — 1890\$.

6, 7 e 8 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato auferirão por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade de 1275\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato até ao limite de duas diuturnidades.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 73.^a

Entrada em vigor da nova tabela salarial

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994, sem quaisquer outros reflexos.

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

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Grupo A	88 500\$00
Grupo B	81 150\$00
Grupo C	76 200\$00
Grupo D	69 950\$00
Grupo E	63 950\$00
Grupo F	59 150\$00
Grupo G (a)	52 800\$00
Grupo H	48 650\$00
Grupo I	44 750\$00
Grupo J	40 300\$00
Grupo J	38 700\$00
Grupo J	38 300\$00
Grupo L	38 300\$00
Grupo L	38 300\$00

(a) O empregado de refeitório, quando acumule as funções de empregado de balcão, terá a remuneração da sua categoria acrescida de 1960\$.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1994.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

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

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

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

Lisboa. — O Conselho Nacional.

Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1994.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotéis, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotéis, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1994. — Pela Comissão Executiva do CN/FESHOT, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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 e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colecitivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 6 de Janeiro de 1994. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 31 de Janeiro de 1994.

Depositado em 4 de Abril de 1994, a fl. 54 do livro n.º 7, com o n.º 96/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e outros — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente revisão aplica-se às entidades filiadas na Associação Nacional das Farmácias e aos Trabalhadores ao serviço daqueles filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Remuneração do trabalho

As remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente revisão são as constantes do anexo III.

Cláusula 3.^a

Subsídio de refeição

O subsídio de refeição é actualizado para 400\$.

Cláusula 4.^a

Efeitos retroactivos

As alterações agora acordadas produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1994.

Lisboa, 11 de Março de 1994.

Pela Associação Nacional das Farmácias:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

Tabela salarial

Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 1994 para profissionais de farmácia e equiparados

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Ajudante técnico de farmácia	91 200\$00
	Preparador técnico	
II	Ajudante de farmácia do 3.º ano	77 900\$00
	Preparador técnico auxiliar	
III	Ajudante de farmácia do 2.º ano	65 500\$00
IV	Ajudante de farmácia do 1.º ano	59 800\$00
V	Embalador (produção)	
	Praticante de farmácia do 2.º ano	45 800\$00
VI	Praticante de farmácia do 1.º ano	35 100\$00
VII	Aspirante	30 700\$00

Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 1994 para os trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Contabilista	109 900\$00
II	Guarda-livros	97 400\$00
III	Caixeiro de 1.ª; escriturário de 1.ª	79 400\$00
	Vendedor especializado ou técnico de vendas	
IV	Caixeiro de 2.ª; escriturário de 2.ª	70 100\$00
V	Caixa de balcão; caixeiro de 3.ª; escriturário de 3.ª	62 700\$00
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano; dactilógrafo do 3.º ano; estagiário do 3.º ano	55 000\$00
VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	51 900\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano	
	Trabalhador indiferenciado	

AE entre a PLASQUISA — Plásticos Agro-Industriais, S. A., e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás

**CAPÍTULO I
Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Área e Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa PLASQUISA

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	49 100\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
IX	Praticante caixeiro do 3.º ano	42 900\$00
	Trabalhador indiferenciado de 17 anos	
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano	35 000\$00
	Trabalhador indiferenciado de 16 anos	
XI	Praticante caixeiro do 1.º ano	30 700\$00
	Trabalhador indiferenciado de 14/15 anos	

Nota. — As remunerações mínimas constantes da tabela não prejudicam a aplicação da legislação sobre o salário mínimo nacional.

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; STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul; SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira; STECAH — 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; STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga; SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

E por ser verdade se passa a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 18 de Março de 1994. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 23 de Março de 1994.

Depositado em 4 de Abril de 1994, a fl. 54 do livro n.º 7, com o n.º 95/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na organização sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — Considera-se data de publicação a da distribuição do respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — O seu prazo de vigência será de um ano.

4 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão negociadas anualmente, podendo as partes fazer propostas de alteração, após terem decorrido dez meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de Outubro de 1993.

As próximas revisões produzirão efeitos a 1 de Abril de cada ano e terão a duração de 12 meses.

6 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo, desde que o faça, por escrito, dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7 — Simultaneamente com a denúncia podem ser efectuadas propostas de revisão de parte ou da totalidade do clausulado.

8 — A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

9 — A resposta deverá revestir a forma escrita e fundamentada nos termos da lei.

10 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo previsto no n.º 8.

11 — O presente AE, nos termos da lei, manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Actividade sindical na empresa — Disposições gerais

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

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

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

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta, dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

A empresa coloca à disposição dos delegados sindicais um local apropriado para o exercício das suas funções, dispondo nomeadamente dos meios de comunicação existentes.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 — Para o exercício das suas funções, e sem prejuízo das normas de segurança em vigor, os delegados sindicais têm direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

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

4 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se o mesmo se recusar, invocando para tal as suas funções sindicais.

Cláusula 7.^a

Constituição de comissões sindicais

1 — Em todas as unidades de produção, estabelecimento, escritório ou delegação existirão delegados sindicais.

2 — O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de

horas é determinado da forma seguinte, e tendo em atenção o número de trabalhadores da empresa:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados — 1 delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados — 3 delegados;
- d) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 4 delegados;
- e) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6 delegados;
- f) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da aplicação da fórmula $6 + \frac{N - 500}{200}$, representando N o número de trabalhadores sindicalizados.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados é apurado à data da convocatória do acto eleitoral.

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

Cláusula 8.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento das estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de trabalhos suplementares ou mudança de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- d) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 9.^a

Reuniões com a empresa

1 — Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma das partes o considere conveniente.

2 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3 — O tempo dispendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para os efeitos do disposto na cláusula 10.^a

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, desde que previamente informem a empresa.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais.

2 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de oito horas por cada um dos seus titulares.

3 — Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais.

4 — Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo n.^o 2 desta cláusula.

5 — Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6 — Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE, os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia que faltaram.

7 — As faltas justificadas dadas ao abrigo da alínea d) do n.^o 1 da cláusula 65.^a determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8 — Se for ultrapassado, em certo mês, o somatório de horas resultante da aplicação dos n.^{os} 1 e 2, as horas em excesso serão imputadas aos delegados que as hajam utilizado.

9 — Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a categoria, nomeadamente os estabelecidos neste AE.

2 — O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á preferencialmente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da categoria.

3 — Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique a selecção entre os candidatos oferecidos do que melhor preencha os requisitos necessários à categoria.

5 — Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham no mínimo dois anos de exercício de funções nos postos de trabalho de que são titulares à data da abertura do concurso.

6 — Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos, deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

7 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas, deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CS ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

8 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha, pelo menos 10% do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos número anteriores.

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidas ainda ao novo trabalhador o AE e os regulamentos da empresa.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos contratos sem termo corresponde, no máximo, aos primeiros 60 dias de execução do contrato, durante os quais qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — No caso de trabalhadores admitidos para postos de trabalho de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

3 — Sempre que, nos termos do número anterior, o período experimental seja mais longo que o fixado no n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

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

Cláusula 13.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, preferencialmente, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 — Durante o período experimental, havendo recrutamento externo, ou no prazo máximo de 30 dias, nos outros casos, os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

3 — Aceite a reclamação referida no número anterior, o trabalhador escolhido, se já pertencia à empresa, regressará à situação que tinha anteriormente, não se considerando haver baixa de categoria ou de retribuição nem se aplicando o disposto neste AE quanto a substituições temporárias.

4 — Tratando-se da substituição temporária de um chefe, o período referido no n.º 2 é de 15 dias, contados a partir da data em que o trabalhador substituto teria direito a ser promovido.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para o efeito de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, será efectuada através de contrato a termo.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração certa mínima praticada na empresa para a categoria cujas funções ele vai exercer.

Cláusula 15.^a

Formação e acesso profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas.

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

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

4 — A formação profissional pode ser efectuada em horário pós-laboral, por acordo das partes.

Cláusula 16.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria ou escalão superior que corresponda à remuneração certa mínima mais elevada, de acordo com o anexo III.

Cláusula 17.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II deste AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso.

Cláusula 18.^a

Antiguidades, certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — Desde que o trabalhador apresente, previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 12.^a, certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

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

Cláusula 19.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa, tendo em consideração as funções da categoria que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções de categorias iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondam a

várias categorias, ser-lhe-à atribuída aquela a que corresponda a remuneração mensal certa mínima mais elevada.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

5 — Os trabalhadores serão classificados de acordo com mecanismos previstos nos anexos I, II e III do presente acordo.

Cláusula 20.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Durante o mês de Novembro de cada ano, a empresa obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos, depois de a manter em exposição durante 45 dias, uma relação nominal dos trabalhadores por eles abrangidos, discriminando categorias e classes, da qual constem, entre outros os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número da segurança social, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações e remunerações.

2 — A empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível a relação ou relações que lhe forem devolvidas, devidamente visadas pelos sindicatos.

Cláusula 21.^a

Contratos a termo

1 — A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação por escrito do motivo justificativo.

2 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, nos termos legais.

4 — A caducidade do contrato de trabalho a termo certo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 22.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho é à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente AE;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com sello branco ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que tratem com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 48.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;
- i) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes ou que violem inequivocavelmente normas de segurança;
- l) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;
- m) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;
- n) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores no termos previstos na lei;
- o) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 23.^a

Quotização sindical

1 — A empresa, quando autorizada pelos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até o dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas.

2 — Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e no presente AE;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho;
- j) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus companheiros;
- c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas, das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário, e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- f) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovadas;
- h) Ter no quadro do pessoal da empresa apenas trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;
- i) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, não se considerando como tal a mudança para funções diferentes a que corresponde neste AE remuneração igual à da sua categoria anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a;
- j) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto neste AE;
- l) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho que impliquem diminuição da retribuição fora dos casos expressamente previstos neste AE.

2 — A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 26.^a

Baixa de categoria

A empresa só pode baixar de categoria profissional o trabalhador por estrita necessidade deste, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho, e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado e com conhecimento do respetivo sindicato e aprovado pela Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 27.^a

Reconversão

1 — A empresa deverá reconverter, de acordo com as suas possibilidades e após parecer da CS, os tra-

lhadores em categoria profissional equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando por qualquer razão sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja a possibilidade de ser colocado.

Cláusula 28.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especifiquem as condições em que tal mudança se efectue, sem prejuízo do que este AE dispõe nos seus anexos sobre profissões.

2 — Sem prejuízo do disposto neste AE sobre transferências de local de trabalho, a transferência de um trabalhador para outro sector de actividade da empresa, embora para funções próprias da sua profissão, só se poderá efectuar se dele não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho — Definição, fixação e alterações

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

2 — Na organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos a CS ou os delegados sindicais se aquela não existir.

3 — Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário de trinta e sete horas e trinta minutos, nem oito para os restantes trabalhadores.

3 — Nas novas admissões, poderá haver horários de quarenta e duas horas, mas cuja média semanal anual não poderá ultrapassar a média de quarenta horas semanal anual. Para o efeito será acordada com a organização sindical a necessidade da sua implementação.

4 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para a refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5 — Excepcionalmente, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço podem acordar com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior. O trabalho por esse facto prestado será considerado como tempo de trabalho normal.

6 — O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação deste AE, observando-se no entanto o disposto na parte final do número anterior.

7 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

8 — O regime definido nesta cláusula, com exceção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Poderão ser organizados, nomeadamente, os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com folgas variáveis;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- f) Dois turnos com folgas fixas.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o descanso semanal nelas previsto.

5 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

7 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal motivados por essas trocas.

8 — A empresa obriga-se a afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início, quer no decurso do ano civil.

9 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação, serviço ou equipamento, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

10 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

11 — A duração máxima de trabalho, no regime de três turnos, não poderá exceder, em média semanal anual, quarenta horas por semana.

12 — A duração máxima do trabalho, no regime de dois turnos, não poderá exceder, em média semanal anual, quarenta horas por semana.

13 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de tur-

nos, devendo coincidir com o sábado ou domingo pelo menos uma vez em cada mês.

14 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

15 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos.

16 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

17 — O trabalhador que completar 20 anos em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turno e que pretenda passar ao regime de horário normal, deverá solicitá-lo por escrito à empresa.

Noventa dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa invocar perante o trabalhador e o delegado sindical que o representa a impossibilidade de aquele passar a horário normal.

Neste caso, a empresa terá até um ano a partir da data em que o trabalhador solicitou a mudança de horário para a efectuar.

Cláusula 32.^a

Regulamento do trabalho por turnos

1 — O regulamento do trabalho por turnos consagrará obrigatoriamente os seguintes princípios:

- a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvida a comissão sindical;
- b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;
- c) Definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2 — Para a implementação da escala de turnos de laboração contínua, o regulamento referido no número anterior deverá ser elaborado com a participação da organização sindical.

Cláusula 33.^a

Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento

dos serviços, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis, após parecer da comissão sindical dado no prazo de 15 dias.

2 — Em qualquer caso, não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais.

3 — Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho, e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não poder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 89.^a

5 — O tempo indispensável para a refeição, até uma hora, será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

6 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convenciona-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o mesmo ocorra no período previsto no n.º 1 da cláusula 35.^a

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 36.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriados não deverá exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

2 — Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 34.^a

Cláusula 37.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá ao trabalhador direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, o sábado, dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso e remunerado a partir de três horas de trabalho nesse dia.

3 — Se for efectuado no dia útil, confere aos trabalhadores um descanso comensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementares realizadas.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica se o trabalhado for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

Cláusula 38.^a

Prestação de trabalho em dias feriados

O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Artigo 39.^o

Não cessação da laboração em dias feriados

1 — As disposições deste AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no primeiro dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Artigo 40.^o

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber durante esse período a retribuição mínima fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a cinco dias.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, na segunda substituição é considerado o tempo da primeira.

3 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes às do substituído, desde que tal seja

previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

4 — Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente se aí permanecer mais de 30 dias, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 41.^a

Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta de definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a zona geográfica em que o trabalhador desenvolve a sua actividade.

Artigo 42.^o

Transferências individuais ou colectivas

São proibidas as transferências individuais ou colectivas sem o acordo do trabalhador. O acordo constará obrigatoriamente de documento escrito, com a indicação das condições e termos dessa transferência.

Cláusula 43.^a

Despesas impostas pela transferência

Em caso de transferência de local de trabalho, a empresa custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 44.^a

Paternidade/maternidade — Direitos especiais

1 — Além dos estipulados neste AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são igualmente assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o estado de gravidez, desde que comprovada perante a empresa, e até três meses após o parto, às trabalhadoras que desempenham tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou radioactivas, posições incómodas ou transportes inadequados, terão de ser facultadas, de acordo com parecer dos serviços de medicina, condições de trabalho que as não prejudiquem;
- b) Por ocasião do parto, licença de 90 dias, dos quais, pelo menos 60 terão de ser gozados a seguir ao parto;

- c) Os outros 30 dias podem ser gozados total ou interpoladamente antes ou depois do parto;
- d) Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o período de licença ainda não gozado será reduzido para 30 dias;
- e) Verificando-se a morte de nado-vivo, cessa a licença referida na alínea b), se já tiverem ocorrido, ou logo que decorram, 30 dias contados a partir da ocorrência do parto;
- f) A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- g) Durante um ano, contado a partir do dia em que tenha ocorrido o parto, a dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição normal, às mães que aleitem os seus filhos;
- h) A irem às consultas médicas pré-natais indispensáveis durante o período normal de trabalho, desde que informem previamente a empresa e apresentem documento comprovativo do tempo despendido;
- i) Dispensa de comparecência ao serviço até dois dias por mês com perda de retribuição.

2 — As disposições anteriores são ainda integradas pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 45.^a

Despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

Se a empresa despedir uma trabalhadora, com invocação de justa causa que venha a ser declarada inexistente, durante a gravidez e até um ano após o parto, aplicar-se-á o disposto na lei, mas, optando a trabalhadora pela indemnização, ser-lhe-ão devidas as retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período acima referido.

Cláusula 46.^a

Proibição de trabalho nocturno

A prestação do trabalho nocturno pelas mulheres regula-se pelo disposto na lei e no presente AE, ouvida a comissão sindical sobre esta matéria.

Cláusula 47.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem, nomeadamente em postos de trabalho sujeitos a altas e baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

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

5 — Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem, nos termos previstos e na legislação em vigor.

6 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, os menores que frequentarem curso oficial ou equivalente, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

7 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 48.^a

Direitos especiais dos 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 do serviço até seis horas por semana para frequência de aulas e deslocações para o respectivo estabelecimento de ensino, quando este se situar na área ou localidade onde preste serviço na empresa. Quando matriculado no ensino superior e o estabelecimento de ensino se situar fora da área ou localidade onde o trabalhador presta serviço, terá direito a um crédito até oito horas por semana;
- b) Gozar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias das unidades de produção, estabelecimento, escritório ou delegação;
- 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 de 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 mais o disposto nas alíneas anteriores;

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

3 — A empresa pode exigir a todo o tempo prova da 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 das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará 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 definidas 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) Reincidente 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.

11 — O regime previsto nesta cláusula é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

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

2 — As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

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

3 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 50.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;
- b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho nos seguintes termos:

I — Pequeno-almoço — 400\$;
II — Almoço/jantar — 1500\$.

- c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído.

3 — Os valores referidos na alínea b) do número anterior serão actualizados de acordo com as negociações da tabela salarial.

Cláusula 51.^a

Grandes deslocações no continente

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além dos subsídios referidos na cláusula 50.^a, a um subsídio diário de deslocação, no valor de 2% do vencimento base.

3 — O pagamento das despesas com os transportes, alojamento e alimentação será efectuado contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, efectuadas pela empresa.

Cláusula 52.^a

Férias nas grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, dentro ou fora do continente, os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2 — Para efeitos do gozo de férias, sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, tem direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3 — Nessa situação não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequentemente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4 — Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 53.^a

Licenças de luto e doenças de familiares

1 — A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, de cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente, filhos e pais.

2 — Neste caso, ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 54.^a

Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente ga-

rantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa, do mesmo modo que o seriam pela segurança social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

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

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

6 — Para os países com que Portugal mantenha esquemas de alargamento de cobertura da segurança social, a empresa deverá munir o trabalhador com as necessárias credenciais.

Cláusula 55.^a

Períodos de inactividade

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações e deslocações ao estrangeiro

Nas grandes deslocações e deslocações ao estrangeiro, poderão ser previamente acordadas condições especiais.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho, férias, feriados e faltas

Cláusula 57.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos consideram-se com início às 0 horas e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis com exceção dos feriados.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso são os consignados na respectiva escala, com início às 0 horas e termo às 24 horas.

Cláusula 58.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
 Terça-feira de Carnaval;
 Sexta-Feira Santa;
 25 de Abril;
 1 de Maio;
 Corpo de Deus;
 10 de Junho;
 15 de Agosto;
 5 de Outubro;
 1 de Novembro;
 1 de Dezembro;
 8 de Dezembro;
 25 de Dezembro;
 Feriado municipal da localidade.

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

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

4 — Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 59.^a

Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias adquire-se com o contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

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

4 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

5 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, po-

dem as férias ser fraccionadas em dois ou mais períodos. No caso de ser verificar o fraccionamento das férias, será obrigatoriamente gozado um período com a duração mínima de 10 dias úteis.

6 — Caso se verifique o encerramento da instalação ou serviço a que o trabalhador pertence, as férias serão gozadas nesse período. Todavia, não poderá resultar prejuízo para o trabalhador, no que se refere ao gozo efectivo do período de férias a que tenha direito.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência.

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas, antes da sua incorporação, as férias já vencidas, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste AE.

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

10 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo porém ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

11 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 62.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 63.^a

Adiamento ou interrupção de férias

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 64.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 65.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que o trabalhador adoecer durante as férias, são as mesmas suspensas, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Na situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 66.^a

Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo

subsídio, previsto neste AE, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 67.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal.

Exceptuam-se as hipóteses dos trabalhadores admitidos nesse ano e ainda as situações de contrato a termo. Nestes casos, o subsídio será proporcional ao trabalho efectivo.

2 — A partir de 1994, este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 68.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 69.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 70.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias úteis, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

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

3 — Quando imprevistas as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

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

Cláusula 71.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparecência em dias e horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais ou de instituições de segurança social e na qualidade de delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) As motivadas por casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos ou madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas por falésquio de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, tios consanguíneos e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- h) As motivadas por prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado nos limites fixados na cláusula 48.^a (Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes) e da legislação aplicável;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores, de acordo com a lei;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título grátil, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos.

4 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data da falta ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

5 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta dispondo o trabalhador de 10 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 72.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda de retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, desde que o trabalhador tenha direito a ser compensado por terceiros do tempo de trabalho correspondente à sua ausência;
- b) As previstas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 71.^a, quando exceder o limite de 30 dias;
- c) As dadas por motivo de doença ou acidente;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e, ainda na qualidade de delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 73.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas injustificadas, além dos efeitos disciplinares, dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Nesta situação, a falta continua a ser considerada injustificada, nomeadamente para efeitos disciplinares.

Cláusula 75.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo

atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva, desde que o mesmo não venha a ser condenado em prisão efectiva.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 10 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 76.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença for concedida para esse efeito.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 77.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — O conceito de retribuição não comprehende nomeadamente as prestações devidas por trabalho suplementar, trabalho nocturno, ajudas de custo, subsídio de alimentação, abono para falhas, subsídio de função, prémio de assiduidade, abonos de viagens e outras equivalentes, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal comprehende as prestações previstas no n.º 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas da tabela constante no anexo III.

5 — A classificação dos trabalhadores para os escalões II e III da tabela salarial obedece a critérios de gestão de recursos humanos, nomeadamente avaliação de desempenho, após solicitado parecer à CS.

Cláusula 78.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado por depósito bancário ou por qualquer meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2 — Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número mecanográfico, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao último dia do mês a que se refere.

Cláusula 79.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno:

- a) Em regime de três turnos de laboração contínua — 19 000\$;
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 17 500\$;
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 15 600\$;
- d) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 9500\$.

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem circunstâncias definidas no número seguinte.

4 — Em caso de alteração do regime de trabalho por decisão unilateral por parte da empresa ou por força do n.º 16 da cláusula 31.^a que implique redução do subsídio de turno, o mesmo ou a diferença será mantido como excedente de vencimento.

5 — O excedente do subsídio de turno é absorvido em duas actualizações do vencimento base, contando-se para o efeito a alteração da categoria ou escalão remuneratório.

6 — Para efeitos do número anterior, considera-se:

- a) Um trabalhador está em regime de turnos quando o pratica por um período igual ou superior a dois anos;
- b) Para os trabalhadores que à data da publicação deste AE já pratiquem o regime de turnos não se aplica a alínea anterior.

7 — O subsídio de turno é sempre actualizado em percentagem igual ao valor máximo que for considerado para as tabelas salariais.

Cláusula 80.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 93.^a, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150% para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 81.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 85.^a, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 200% para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 250% para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 82.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 85.^a

Cláusula 83.^a

Abono para faltas

Aos trabalhadores que manuseiam numerário será atribuído um subsídio mensal para faltas de 4% do vencimento base.

Cláusula 84.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e 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 — Se a suspensão for parcial, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado nesse ano, ressalvando o disposto no n.º 6.

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

5 — O subsídio de Natal será com a retribuição correspondente ao mês de Novembro. Por dificuldades de tesouraria, a empresa pode pagar o subsídio de Natal até 15 de Dezembro.

6 — Sempre que, por força do disposto nos n.ºs 2 e 3, e desde que as ausências sejam inferiores a 30 dias e motivadas por doença, a empresa complementará o subsídio pago pela segurança social relativamente ao subsídio de Natal que o trabalhador deixou de receber.

Cláusula 85.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da hora da retribuição normal será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO IX

Regalias sociais

Cláusula 86.^a

Complemento dos custos de medicamentos

A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela segurança social será paga pela empresa, até ao montante de 17 500\$ por ano e por trabalhador, após serem visadas pelo médico de medicina da empresa.

Cláusula 87.^a

Complemento do subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementará o subsídio pago pela companhia seguradora, de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida a partir do décimo dia de baixa e durante 120 dias.

2 — Continuando a baixa após os 130 dias referidos no número anterior, o complemento poderá, por decisão da empresa, continuar a ser atribuído até 210 dias.

3 — No casos previstos nos números anteriores, se a empresa considerar que houve incumprimento por parte do trabalhador das normas sobre higiene e segurança no trabalho, o assunto será submetido à apreciação e decisão da empresa e comissão sindical/comissão de trabalhadores.

Cláusula 88.^a

Subsídio compensatório

1 — É criado um subsídio compensatório no valor correspondente a 950\$ por mês, em substituição das prestações de carácter social, concretamente as seguintes: subsídio de funeral, subsídio de livros e brindes de Natal atribuídos aos filhos dos trabalhadores a que têm direito.

2 — O valor referido no número anterior será considerado para todos os efeitos para cálculo do subsídio de férias, subsídio de Natal e prémio de assiduidade.

3 — Este subsídio, enquanto não for integrado no salário base, a sua actualização será negociada aquando da revisão da tabela salarial.

Cláusula 89.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições, ou em alternativa, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Só beneficia do disposto na cláusula anterior o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

3 — Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não existe o período de interrupção determinado para a refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência no posto de trabalho é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

4 — O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no presente AE para o regime geral e especial de deslocações.

5 — O subsídio de alimentação previsto no n.º 1 é fixado em 950\$.

6 — O subsídio de alimentação será actualizado aquando da revisão da tabela salarial.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 90.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 91.^a

Comissões de higiene e segurança

1 — Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa, quer elegendo representantes que na empresa verifiquem se é cumprida a legislação sobre a matéria, elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — De acordo com a legislação em vigor, os responsáveis da empresa e os trabalhadores devem criar as condições para a eleição da comissão de higiene e segurança.

Cláusula 92.^a

Doença súbita

A empresa deve estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 93.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, calçado, etc., são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 94.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A empresa obriga-se a promover, através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de higiene e segurança, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposições frequentes a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO XI

Cláusula 95.^a

Diuturnidades e anuidades

1 — As diuturnidades e anuidades adquiridas pelos trabalhadores até 16 de Outubro de 1991, o seu valor é de montante individualmente considerado e será designado por subsídio de antigüidade.

2 — O montante referido no número anterior será dividido em duas partes, uma correspondente a 5000\$ e a outra à diferença entre o valor total que cabe a cada trabalhador.

3 — O valor de 5000\$ referido no número anterior será acrescido nesta revisão em 4%.

4 — Os valores referidos nos números anteriores são considerados para todos os efeitos como retribuição.

5 — Nas próximas revisões salariais, os montantes referidos no n.º 2 serão integrados no salário de cada trabalhador.

Cláusula 96.^a

Prémio de assiduidade

1 — Além das prestações devidas nos termos do AE, os trabalhadores receberão um prémio mensal.

2 — O prémio referido será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada mês, menos um dia, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 1/12 da remuneração certa mínima da sua categoria profissional;
- b) Se o trabalhador tiver mais de um dia de ausência durante o mês, não terá nesse mês direito a 1/12 do prémio.

3 — Para efeitos da aplicação deste prémio, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador a partir de um dia normal de trabalho, qualquer que seja o motivo, com a excepção dos seguintes:

- a) Exercício de actividades sindicais, actividades inerentes à comissão de trabalhadores e outras estruturas representativas dos trabalhadores, até ao limite dos créditos de horas concedidos por lei, pelo AE ou acordados com a empresa;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho por motivo de acidente de trabalho;
- c) Tempo necessário à ocorrência de sinistros ou acidentes, desde que os trabalhadores sejam bombeiros voluntários e a não comparência deva ser considerada falta justificada;
- d) Doação de sangue, a título gracioso, no dia em que se efectue, no máximo, de um dia por trimestre;
- e) Dispensa da prestação de trabalho aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, de acordo com o disposto nas cláusulas 47.^a e 48.^a do presente AE;
- f) As faltas dadas pela altura do casamento e licenças de nojo;
- g) Férias;
- h) Licença de parto, desde que o complemento não seja igual ou superior ao salário líquido da trabalhadora;
- i) Na primeira baixa do ano, o prémio de assiduidade será pago nos meses de início e termo da mesma, sempre que o trabalhador preste cinco dias de trabalho.

4 — Este prémio não integra o conceito de retribuição mensal, bem como os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 97.^a

Enquadramento profissional

A empresa apresentará nos próximos seis meses uma proposta de enquadramento profissional donde constem todas as categorias existentes na empresa.

Cláusula 98.^a

Arredondamento

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a centena imediatamente superior.

Cláusula 99.^a

Criação de novas categorias profissionais

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

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

3 — As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que acordadas, passarão a integrar o presente AE, com efeitos a contar da publicação delas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 100.^a

Descrição de funções e condições de admissão e acesso

A descrição de funções das categorias e condições de admissão, promoção e acesso do presente acordo são as previstas nos anexos I e II.

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 102.^a

Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 103.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa, nomeadamente, por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 104.^a

Alteração da entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exercam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer affixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIII

Disciplina

Cláusula 105.^a

Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação mais favorável e no disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — À empresa apenas é permitido aplicar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

4 — No caso de vir a ser considerado, nos termos legais, como abusivo o despedimento de um trabalhador, por sentença transitada em julgado, caso ele não opte pela reintegração, terá direito a uma indemnização equivalente a dois meses e meio de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

5 — Se o despedimento abusivo incidir sobre uma trabalhadora grávida, a indemnização dela será igual a três meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a seis meses.

Cláusula 106.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mesmas; 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 sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a zona de trabalho que lhe está atribuída, elaborado com a sua participação; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; actua apoiado em material ponto-venda, em exposições e em reuniões técnicas; procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes da área; proporciona assistência ao cliente antes, durante e pós-venda, visando plena satisfação quanto ao serviço prestado e atendendo eventuais reclamações.

Chefia administrativa B. — Coordena, dirige e controla directamente quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência.

Promove, de acordo com os objectivos, os prazos e os processos de actuação previamente definidos, a execução em campos administrativos ou afins, das diretrizes da chefia de que depende.

Especialista administrativo A. — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas parcelares dentro de campos de especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B. — Executa, segundo métodos estabelecidos pelas chefias de que depende, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa ou afim que requerem uma sólida formação profissional na área restrita em que trabalha.

Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C. — Executa com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa ou afim eventualmente com impacte directo na área em que trabalha, que requerem uma sólida formação e uma longa experiência profissional.

Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Primeiro-escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à ecomenda, distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; escritura em livros as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que desempenha funções de responsabilidade superior às de escrivário.

Impressor flexográfico. — É o trabalhador que regula o funcionamento de máquinas utilizadas para imprimir bobinas de plástico por meio de clichés; procede à afinação das tintas, acerta as cores e providencia pelo bom estado de conservação das máquinas, bem como é responsável pela aplicação de clichés.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, através de conhecimentos técnicos, analisa trabalhos, podendo propor a sua alteração.

Estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define a sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamento e ou execução de um trabalho.

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

Oficial principal. — É o trabalhador que responsável por chefiar um grupo de trabalhadores ou tem a

seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que coordena as equipas de manutenção aquando das intervenções nos equipamentos, substituindo o encarregado de manutenção quando este está ausente.

Encarregado. — É o trabalhador que garante o bom funcionamento das secções produtivas ou de apoio, de acordo com os objectivos e programas que lhe forem definidos, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas anteriormente.

Especializado. — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Abridor-batedor. — É o trabalhador que conduz máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

Afinador. — É o trabalhador que verifica, conserva e afina os conjuntos mecânicos que estão a seu cargo.

Afinador especializado. — É o trabalhador que, com conhecimentos especializados, afina e regula as máquinas utilizadas na fabricação dos produtos, devendo ainda fazer reparações ou substituições de peças.

Analista de ensaios físicos. — É o trabalhador que procede à análise e ensaios físicos de todas as matérias-primas, produtos em fase de fabricação e produtos acabados, em laboratório dotado da necessária aparelhagem, procede à elaboração de gráficos e mapas com vista à informação dos fabrícios em matéria de especificação.

Condutor de empilhador e ou tractor. — É o trabalhador que conduz as máquinas de rebocar atrelados e ou empilhar matéria-prima ou produtos acabados, deslocando-se entre os locais de produção e de armazenagem; zela para que as máquinas sejam mantidas em boas condições de funcionamento.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica e controla a qualidade das matérias-primas, produtos em fase de fabricação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas estabelecidos; em função dos padrões estabelecidos verifica e compara os valores dos ensaios pelo laboratório, sobre as amostras das matérias controladas, preenche boletins com estes resultados e seu arquivo; procede à elaboração de gráficos e relatórios para orientação dos fabrícios.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, para o que utiliza ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes, com vista à sua conservação e normal funcionamento.

Tecelão/tecedeira. — É o trabalhador que conduz teares ou máquinas de tecer.

Urdidor. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente em fases sucessivas os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

Operador de fabrico de feltro. — É o trabalhador que conduz, regula e vigia um conjunto mecânico disposto em cadeia (carda, tear e enrolamento) utilizado para o fabrico de manta de feltro ou fibras.

ANEXO II

Condições de admissão, promoção e acesso

Admissão — para o preenchimento de vagas proceder-se-á da seguinte forma:

- 1) Abertura de concurso interno;
- 2) Admissão ao exterior caso os candidatos ao concurso interno não reúnam as condições indispensáveis para o preenchimento daquela vaga;
- 3) O recurso ao concurso externo só poderá ter lugar após consulta e parecer das organizações

dos trabalhadores (comissão sindical/comissão de trabalhadores).

Acesso:

- 1) O trabalhador admitido ficará integrado no escalão base correspondente à categoria profissional a que se candidatou, de acordo com o anexo III, devendo ser remunerado de acordo com o enquadramento da nova categoria no caso de concurso interno;
- 2) Haverá um período de estágio ou formação profissional para os trabalhadores que se venham a candidatar a qualquer preenchimento de vaga;
- 3) Os trabalhadores ao serviço da empresa terão a prioridade relativamente a outros vindos do exterior;
- 4) O estágio deverá ter o tempo necessário para adquirir os conhecimentos mínimos respeitante às funções da categoria profissional da vaga a preencher;
- 5) Durante o período de estágio, se o trabalhador desempenhar as funções da vaga a preencher, terá direito à remuneração correspondente dessa mesma categoria.

Acesso — a promoção para escalões e ou categorias profissionais será decidida pela empresa após parecer da comissão sindical.

ANEXO III

Tabela salarial, categorias profissionais, escalões de progressão horizontal e número de trabalhadores integrados

Categoria profissional	Base	Número de trabalhadores	1.º escalão	Número de trabalhadores	2.º escalão	Número de trabalhadores	Total de trabalhadores
Especialista administrativo C	119 000\$00	-	125 000\$00	1	131 000\$00	-	1
Especialista administrativo B							
Chefia administrativa B	108 000\$00	1	113 000\$00	-	119 000\$00	1	2
Técnico de vendas		1				1	1
		-					
Encarregado	98 800\$00	-	102 900\$00	8	108 700\$00	1	9
Especialista administrativo A		-		1		-	1
Oficial principal de instrumentos do nível I	85 300\$00	1	89 000\$00	-	93 000\$00	-	1
Chefe de equipa		1				-	1
Subchefe de secção	79 500\$00	-	83 000\$00	-	87 300\$00	1	1
Primeiro-escriturário							
Agente de métodos		-		3		-	3
Oficial principal electricista	74 400\$00	1	80 100\$00	-	81 600\$00	1	1
Oficial principal serralheiro		1				2	2
		2				-	2
Planificador		-				1	1
Analista de ensaios físicos		-		1		-	1
Serralheiro mecânico de 1.ª	70 200\$00	1	74 400\$00	-	79 600\$00	-	1
Controlador de qualidade		2				-	2
Oficial impressor flexigráfico		2				-	2
Afinador especializado		5				-	5
Afinador							
Especialista	66 600\$00	1	70 700\$00	3	74 400\$00	-	1
Fiel de armazém		35		-		-	38
		1					1

Categoria profissional	Base	Número de trabalhadores	1.º escalão	Número de trabalhadores	2.º escalão	Número de trabalhadores	Total de trabalhadores
Condutor de empilhador e ou tractor		3		2		-	5
Impressor flexográfico estagiário	63 400\$00	1	66 600\$00	1	72 800\$00	-	1
Especializado		4		-		-	4
Abridor-batedor		1		-		-	1
Urdidor <i>Backing</i>	59 000\$00	-	54 500\$00	3	67 600\$00	-	3
Tecedeira		8		-	64 400\$00	3	11
Operador de fabricos de feltro	58 200\$00	1	62 000\$00	-	-	-	1

Declaração

A Federação da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;
Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

1 de Março de 1994. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 28 de Março de 1994.

Depositado em 8 de Abril de 1994, a fl. 56 do livro n.º 7, com o n.º 108/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (designado por AE) obriga a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Com o início da vigência do presente AE cessa a aplicabilidade de toda a regulamentação convencional e derivada anterior.

2 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência de um ano a partir de 1 de Fevereiro de 1994.

Cláusula 3.^a

Revisão do AE

1 — A denúncia deste AE não poderá efectuar-se antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2 — A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 dias.

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes da Empresa e dois representantes dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e resolver casos omissos.

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 5.^a

Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

As admissões serão efectuadas de acordo com as condições mínimas legalmente exigidas e nos termos legais:

- a) Habilidades compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem;
- b) Adequação ao perfil do posto de trabalho;
- c) Aptidão para o exercício da função.

Cláusula 7.^a

Preenchimento de postos de trabalho

O preenchimento de postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da Empresa quer através do recurso à admissão.

Cláusula 8.^a

Exames

Previamente à admissão os candidatos poderão ser submetidos a provas de selecção.

Cláusula 9.^a

Condições de trabalho

No acto de admissão a Empresa entregará a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 10.^a

Readmissões

1 — Os candidatos a readmissão na Empresa deverão satisfazer os requisitos e condições de admissão exigidos para a função a que se candidatam.

2 — Aos trabalhadores readmitidos será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à Empresa, salvo se o candidato tiver sido despedido com justa causa ou se tiver recebido indemnização na rescisão do contrato anterior.

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais

1 — A definição das categorias profissionais, bem como os critérios de condições de promoção, serão objecto de regulamento a negociar entre os subscritores deste AE.

2 — Até à entrada em vigor desse regulamento aplicar-se-á o regulamento de carreiras emanado da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1993.

Cláusula 13.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

O exercício temporário de funções não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, a menos que tal situação se prolongue por mais de 24 meses consecutivos.

Cláusula 14.^a

Período experimental

O período experimental corresponde a um período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

- a) Tratar e respeitar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.^a

Deveres da Empresa

A Empresa deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, conhecimentos técnicos e práticos;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais, oficiais, instituições de previdência e outras a estas inerentes, nos termos legais em vigor;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Investigação das Condições de Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o tra-

- balho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em convenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais, se a esta houver lugar.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 18.^a

Poder disciplinar

A Empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

Cláusula 19.^a

Sanções

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

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

3 — A Empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- d) Despedimento.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infacção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

5 — A aplicação da repreensão simples não carece de processo disciplinar.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 20.^a

Duração do tempo de trabalho

O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais.

O período normal de trabalho dos trabalhadores da carreira administrativa não poderá ser superior a sete horas por dia e a trinta e cinco horas semanais.

Cláusula 21.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 22.^a

Escalas de serviço

1 — O horário constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

Cláusula 23.^a

Horário flexível

1 — A Empresa aplicará o regime de horário flexível sempre que a natureza das actividades torne tal aplicação viável.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos.

2 — Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, sendo a mudança de turno efectuada após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho em turnos será de quarenta horas semanais.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

5 — Quando o trabalhadór regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

6 — A Empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos não sejam incluídos em turnos.

Cláusula 25.^a

Tomada de refeição

1 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo destinado à refeição de

duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço, em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 26.^a

Reposo

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de onze horas.

2 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com o acréscimo de 100% da retribuição horária.

3 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previstas no n.º 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho nocturno.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1 — O descanso semanal será concedido normalmente ao sábado e domingo, sendo o primeiro descanso denominado de complementar e o outro de obrigatório.

2 — Em cada semana o dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado de forma repartida, mas continuada.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário a que o trabalhador está normalmente vinculado.

2 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

3 — A prestação de trabalho suplementar por trabalhador fica sujeita aos limites previstos na lei.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo de

50% da retribuição normal na primeira hora e 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

5 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

Cláusula 30.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

2 — No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado. O descanso compensatório será gozado nos 90 dias seguintes.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuição

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante da tabela indicária em anexo.

Cláusula 32.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste AE, considera-se:

a) Retribuição mensal (*RM*) — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação

do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é fixado na tabela indicária, de acordo com o grau em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 33.^a e com o subsídio de turno, caso a ele tenha direito;

b) Retribuição hora (*RH*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = (12 \times RM) / (52 \times HS)$$

sendo *HS* o número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na Empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

3 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

4 — O valor de cada diuturnidade será actualizado com a mesma periodicidade e na mesma percentagem do índice de base 100 da tabela indicária.

5 — O valor de cada diuturnidade é o constante do anexo n.º 1.

6 — Aos trabalhadores transitados da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., será considerada como data de admissão na Empresa a da CP.

Cláusula 34.^a

Subsídio de refeição

1 — A fim de fazerem face ao acréscimo de despesas com as refeições fora do domicílio, têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento, sem prejuízo do disposto nas cláusulas relativas a deslocações.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que num período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso prestem apenas nos dois meios períodos em que aquele se divide uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

3 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário interrom-

pido ou não por um intervalo de descanso e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos para trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas;
- b) Quatro horas para trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

4 — Não implicam a perda ou a redução de subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na legislação em vigor;
- c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora durante o período de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto.

Cláusula 35.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho por turnos rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal correspondente a 2% do índice 160.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores têm direito a receber com o vencimento do mês de Novembro de cada ano um subsídio de montante igual ao da remuneração base, acrescido das diuturnidades e do subsídio de turno quando a eles tenham direito.

Cláusula 37.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos consta do anexo n.º 1 e será actualizada anualmente na mesma percentagem que o índice de base 100 da tabela indiciária.

Cláusula 38.^a

Prémio de produtividade

É eliminado o prémio de produtividade por englobamento no índice 100 da tabela indiciária.

CAPÍTULO VII

Disposições relativas a deslocações em serviço

Cláusula 39.^a

Conceitos

As deslocações ao serviço da Empresa que tiverem lugar fora da área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho do trabalhador, darão lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Ajudas de custo

1 — Pelas deslocações que se efectuem no território do continente e para as Regiões Autónomas abonar-se-ão as ajudas de custo constantes do anexo n.º 1.

2 — As ajudas de custo fixadas no n.º 1 serão abonadas na totalidade relativamente a cada período de vinte e quatro horas ou, quando inferior, nos casos em que haja lugar a dormida e diária de alimentação completa, não relevando para o efeito o pequeno-almoço.

Cláusula 41.^a

Despesas de transporte

A Empresa custeará as despesas de transporte decorrentes de deslocações ao serviço da Empresa.

Cláusula 42.^a

Pequenas deslocações

1 — Denominam-se de pequenas deslocações aquelas cuja duração não excede um período de vinte e quatro horas ou o excede por tempo que não confere direito a abono superior ao de uma ajuda de custo completa.

2 — Nas pequenas deslocações serão abonadas as percentagens relativas a uma ajuda de custo completa a seguir indicadas:

- 25%, quando o trabalhador tenha necessidade de almoçar ou jantar;
- 50%, quando o trabalhador tenha necessidade apenas de dormir.

3 — Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro sempre que a deslocação abranja, pelo menos, metade do período compreendido entre as 12 e as 14 horas e ou entre as 19 e as 21 horas.

4 — Nas pequenas deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que, não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5 — O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição, referido na cláusula 34.^a (subsídio de refeição).

Cláusula 43.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as de duração superior a vinte e quatro horas que não satisfazem a condição prevista na parte final do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Nas grandes deslocações o abono das percentagens da ajuda de custo completa, nos dias de partida e regresso, far-se-á de acordo com as condições expressas na cláusula referente a pequenas deslocações.

3 — Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro, no dia da partida, sempre que a deslocação se inicie até às 13 horas e ou até às 21 horas e no dia do regresso sempre que termine depois das 13 horas e ou depois das 21 horas.

4 — Nas grandes deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que, não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5 — O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição, referido na cláusula 34.^a (subsídio de refeição).

Cláusula 44.^a

Deslocações ao estrangeiro

1 — Nas deslocações ao estrangeiro a Empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro.

No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a Empresa compromete-se a fazer a trasladação, desde que solicitada.

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 45.^a

Férias, feriados e faltas

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

2 — Consideram-se para todos os efeitos como feriados obrigatórios a terça-feira de carnaval e os feriados municipais.

3 — Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais de um período, tendo, no entanto, de gozar seguidamente um mínimo de 12 dias úteis, se já tiver direito a eles.

5 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Regime de cessação do contrato de trabalho

As várias formas de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos da legislação em vigor que lhes é aplicável.

Cláusula 47.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Actividade sindical

Cláusula 48.^a

Exercício da actividade sindical

Ao exercício da actividade sindical na Empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

Cláusula 49.^a

Quotização sindical

1 — A Empresa descontará nas retribuições dos trabalhadores a quotização sindical, desde que expressa-

mente solicitada por estes, enviando aos respectivos sindicatos, até ao dia 20 de cada mês, os montantes referentes ao mês anterior.

2 — O sistema de desconto no salário referido no n.º 1 observará estritamente as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 50.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A Empresa é obrigada a assegurar aos seus trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2 — O trabalhador é obrigado a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

CAPÍTULO XII

Transferências

Cláusula 51.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 52.^a

Trabalhador-estudante

A Empresa concederá as facilidades previstas na lei em vigor.

Cláusula 53.^a

Fardamentos

A Empresa obriga-se a fornecer fardamentos aos trabalhadores que em serviço sejam obrigados a utilizá-los por força de normas em aplicação na Empresa.

Cláusula 54.^a

Seguro de acidentes pessoais

A Empresa assegura a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais.

Cláusula 55.^a

Complemento de subsídio de doença

Quanto a esta matéria a Empresa continuará a assegurar os direitos individuais que cada trabalhador oriundo da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., tiver.

ANEXO N.º 1

Matéria de expressão pecuniária

Diuturnidade em 1994 — 3200\$.

Subsídio de refeição — 620\$.

Acumulação de funções de motorista — 280\$.

Ajudas de custo diárias:

Trabalhadores com índice de remuneração igual ou superior a I 196 — 8466\$;

Trabalhadores com índice de remuneração igual ou superior a I 100 e inferior a I 196 — 6855\$;

Trabalhadores com índice de remuneração igual ou inferior a I 89 — 6324\$.

ANEXO N.º 2

Grelha salarial

Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor
	I		II		III
332	253 980\$00	—	—	—	—
306	234 090\$00	312	238 680\$00	319	244 040\$00
282	215 730\$00	288	220 320\$00	295	225 680\$00
259	198 140\$00	265	202 730\$00	272	208 080\$00
238	182 070\$00	244	186 660\$00	251	192 020\$00
217	166 010\$00	224	171 360\$00	230	175 950\$00
196	149 940\$00	203	155 300\$00	210	160 650\$00
176	134 640\$00	183	140 000\$00	190	145 350\$00
160	122 400\$00	165	126 230\$00	170	130 050\$00
150	114 750\$00	153	117 050\$00	156	119 340\$00
140	107 100\$00	143	109 400\$00	146	111 690\$00
132	100 980\$00	134	102 510\$00	137	104 810\$00
124	94 860\$00	126	96 390\$00	129	98 690\$00
118	90 270\$00	120	91 800\$00	121	92 570\$00
114	87 210\$00	116	88 740\$00	117	89 510\$00
110	84 150\$00	112	85 680\$00	113	86 450\$00
106	81 090\$00	108	82 620\$00	109	83 390\$00
100	76 500\$00	102	78 030\$00	104	79 560\$00
89	68 090\$00	90	68 850\$00	92	70 380\$00

Base 100 = 76 500\$.

Lisboa, 8 de Março de 1994.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

Aditamento ao AE-EMEF

Categorias	Índices								
Técnico prático	196	217	238	259	282	306	332	-	-
Técnico auxiliar/assistente técnico	160	165	170	176	183	190	196	203	210
Motorista de ligeiros	114	116	117	118	120	121	124	126	129
Motorista de pesados	118	120	121	124	126	129	132	134	137
Mestre	217	224	-	230	238	-	244	251	-
Contramestre	176	183	-	190	196	-	203	210	-
Chefe de brigada	150	153	-	156	160	-	165	170	-
Operário	124	126	129	132	134	137	140	143	146
Mestre electricista	217	224	-	230	238	-	244	251	-
Contramestre electricista	176	183	-	190	196	-	203	210	-
Chefe de brigada electricista	150	153	-	156	160	-	165	170	-
Operário electricista	124	126	129	132	134	137	140	143	146
Desenhador-coordenador	176	183	-	190	196	-	203	210	-
Desenhador projectista	150	153	-	156	160	-	165	170	-
Desenhador	124	126	129	132	134	137	140	143	146
Chefe administrativo	176	183	-	190	196	-	203	210	-
Chefe de secção	150	153	-	156	160	-	165	170	-
Secretário	150	-	-	153	-	-	156	-	-
Escriturário	124	126	129	132	134	137	140	143	146
Assistente administrativo I	176	183	-	190	196	-	203	210	-
Assistente administrativo II	150	153	-	156	160	-	165	170	-
Inspector de segurança no trabalho	176	183	-	190	196	-	203	210	-
Promotor de segurança no trabalho	150	153	-	156	160	-	165	170	-
Analista	160	-	-	165	-	-	170	-	-
Preparador	140	143	-	146	150	-	153	156	-
Telefonista	100	102	-	104	106	-	108	109	-
Auxiliar de serviços gerais (material)	100	-	-	102	-	-	104	-	-
Chefe de contínuos	106	-	-	108	-	-	109	-	-
Contínuo	100	-	-	102	-	-	104	-	-
Ajudante de operário	106	108	-	109	110	-	112	113	-

Lisboa, 8 de Março de 1994.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Março de 1994.

Depositado em 31 de Março de 1994, a fl. 54 do livro n.º 7, com o n.º 94/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.