

Boletim do Trabalho e Emprego

5

1.ª SÉRIE

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

Preço 360\$00

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 57

N.º 5

P. 63-206

8 - FEVEREIRO - 1990

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Sociedade Têxteis Luís Correia — Tecidos, S. A. — Autorização de laboração contínua	Pág. 65
— BASF Portuguesa, L.da — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	65

Portarias de extensão:

— PE do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro)	66
— PE das alterações ao CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	67
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre as referidas associações patronais e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros	68
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	68
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra (pessoal fabril — Sul)	69
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros	69
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro, entre aquela associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e ainda entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra	70
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém	70
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e entre aquela associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras	70
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto	71

Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros — Alteração salarial e outras	71
— CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) — Alteração salarial e outras	74
— CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo no Sudoeste Africano — ICSEAF) — Alteração salarial e outras	77
— CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo de demersais) — Alteração salarial e outras	79
— CCT entre a ANIT — Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras	80
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) — Alteração salarial e outra	82
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra	85
— CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	87
— CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outra	90
— AE entre a Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro e Ilhas	91
— AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	92
— AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro	157
— AE entre a Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outra	189
— AE entre os Telefones de Lisboa e Porto (TLP), S. A., e o Sind. dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto e outros — Alteração salarial e outras	190
— AE entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A., e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros — Integração em níveis de qualificação	206
— CCT para o trabalho temporário — CCT entre a APETT — Assoc. Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação	206

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Sociedade Têxteis Luís Correia — Tecidos, S. A. — Autorização de laboração contínua

A Sociedade Têxteis Luís Correia — Tecidos, S. A., com sede no lugar da Rabela, freguesia de São Jorge da Várzea, do concelho de Felgueiras, e local de trabalho no lugar da Barca, freguesia de Aves, do concelho de Santo Tirso, com actividade de fiação, tecelagem e confecções (no local da sede), estamparia, tinturaria e acabamentos (no lugar da Barca), requereu autorização para laborar continuamente no seu sector de fiação *open end*.

A requerente, que emprega 720 trabalhadores, é uma sociedade cuja actividade tem por objectivo a exportação, para onde canaliza directa ou indirectamente cerca de 90% dos produtos que fabrica.

O acréscimo de procura do estrangeiro obrigou à realização de investimentos importantes, nomeadamente o levantamento, de raiz, de uma moderna unidade de fiação (tecnologia *open end*), bem como de uma nova unidade de tinturaria, estamparia e acabamentos.

Os investimentos efectuados vêm permitir considerável redução nas importações de fio, o que, conjugado com as exportações, contribui, a nível nacional, para o equilíbrio das contas com o exterior.

Acresce que o aumento da produtividade, a capacidade produtiva no mercado aberto em que a requerente actua, a amortização do capital investido e a investir e os enormes encargos financeiros daí resultantes pressupõem e exigem a optimização dos recursos disponíveis, nomeadamente através da plena utilização dos equipamentos instalados, no sentido de potencializar a rentabilidade dos mesmos.

De referir ainda que os custos elevados que representam as interrupções aos fins-de-semana do horário de trabalho, sobretudo quando é retomada a laboração, com as consequentes perdas de horas para restabelecer o fluxo produtivo, os gastos de energia improdutivos, matérias-primas e mão-de-obra exigem que o sector de fiação *open end* labore continuamente.

Assim, uma vez que os trabalhadores envolvidos no regime requerido deram o seu acordo por escrito, que não existe conflitualidade na empresa, que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram no requerido qualquer inconveniente e não estando o mesmo vedado pelo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981), é, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorizada a Sociedade Têxteis Luís Correia — Tecidos, S. A., com sede no lugar da Rabela, freguesia de São Jorge da Várzea, do concelho de Felgueiras, e local de trabalho no lugar da Barca, freguesia de Aves, do concelho de Santo Tirso, a laborar continuamente no sector de fiação *open end*.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 27 de Dezembro de 1989. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luis Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

BASF Portuguesa, L.^{da} — Autorização de redução da duração de trabalho semanal

A sociedade BASF Portuguesa, L.^{da}, com sede em Lisboa, Largo de Jean Monet, 1, 7.º e 8.º, e filial no Porto, Rua de Manuel Pinto de Azevedo, 626, encontra-se subordinada, quanto a relações de trabalho, à disciplina de vários instrumentos de regulamentação colectiva, designadamente os CCT publicados no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1978, 4, de 29 de Janeiro de 1977, 28, de 29 de Julho de 1977, e 18, de 15 de Maio de 1988.

De acordo com as respectivas bases e cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva citados, o período normal de trabalho não pode ser superior a 40

horas e a 45 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, não obstaculizando, porém, durações de trabalho semanal inferiores. No caso da sociedade requerente esta vem praticando, devidamente autorizada desde 1972, um total semanal de 38 horas e 45 minutos para o pessoal de escritório e serviços e de 40 horas para o pessoal de armazém, laboratório e fabricação têxtil, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, com descanso complementar aos sábados e descanso semanal aos domingos.

A sociedade vem requerer a redução da duração horária semanal para 37 horas e 30 minutos semanais, igualmente distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, com o mesmo descanso semanal e complementar.

Fundamenta o requerido em condições objectivas, nomeadamente a situação conjuntural do emprego, as características técnicas da actividade económica desenvolvida e o grau de automação atingido, que permitem manter e garantir os níveis de produtividade adequados ao seu sector de actividade.

Assim:

Considerando não ser afectado o desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;

Considerando não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, tendo inclusivamente dado o seu acordo, por escrito;

Considerando não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho:

Autorizo, ao abrigo da subdelegação de competências publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade BASF Portuguesa, L.da, com sede social em Lisboa e filial no Porto, a alterar os limites da duração do trabalho vigentes para 37 horas e 30 minutos semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 16 de Janeiro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

PORTRARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a ADADI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1989, foi publicado o CCT celebrado entre a ADADI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro).

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações subscritoras;

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

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral do sector de actividade em causa;

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 de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1989, e devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança So-

cial, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a ADADI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o Sindicato Nacional do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto costeiro), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1989, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que na área da convenção exerçam a pesca do arrasto costeiro e que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, nela se possam filiar e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

2 — Não são abrangidos pela presente extensão os trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial (vencimento fixo mensal e percentagem sobre a pesca) desde 1 de Junho de 1989.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante,

tante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 25 de Janeiro de 1990. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Arlindo Marques da Cunha*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1989, foi publicado o CCT colectivo celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a Associação dos Fabricantes de Produtos Cárneos e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras associações sindicais.

Considerando que o referido CCT apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 23 de Outubro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição;

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

Manda o Governo, pelo Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação e pelo Secretário de Estado Adjunto do 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, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e

outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1989, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes e nos distritos do continente, com excepção do distrito da Guarda, 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 nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1989.

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

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 19 de Janeiro de 1990. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Arlindo Marques Cunha*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni Almeida Seabra*.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre as referidas associações patronais e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30 e 31, de 15 e 22 de Agosto de 1989, e 37, de 8 de Outubro de 1989, foram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre as duas associações patronais referidas e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respetivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritó-

tório, Serviços e Comércio e outros, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre as referidas associações patronais e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30 e 31, de 15 e 22 de Agosto de 1989, e 37, de 8 de Outubro de 1989, respectivamente, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiadas nas associações sindicais signatárias das mesmas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1989.

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

Ministérios da Indústria e Energia, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 18 de Janeiro de 1990. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos 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 qu se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ALIS — Associação Livre de Suinicultores e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1990,

por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que nos distritos de Leiria, Castelo Branco, Coimbra, Santarém, Portalegre, Lisboa, Setúbal, Évora, Beja e Faro prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias cujas funções sejam idênticas às definidas no anexo II do CCT publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 8 de Junho de 1980, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das

mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra (pesoal fabril — Sul).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1990.

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

- a) A todas as entidades patronais dos mesmos sectores económicos que, não estando filiadas nas

associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal e Portalegre e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis 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 está em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1989, por forma a tornar a regulamentação nele prevista aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na as-

sociação patronal outorgante, nem em qualquer outra associação patronal do sector, que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não filiados nos sindicatos signatários.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro, entre aquela associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e ainda entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 dos seguintes CCT mencionados em título:

- a) CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1989, bem como do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1989, por forma a torná-los aplicáveis a todas as entidades patronais que, não estando inscritas em qualquer associação patronal no sector, exerçam no território do continente actividade económica en-

quadrável no âmbito estatutário da associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1978, sejam classificados nos grupos II, III e IV e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas naquelas convenções, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias, com excepção do disposto na alínea seguinte;

b) CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1990, por forma a torná-lo aplicável a todos os trabalhadores das categorias nele previstas sem filiação sindical que se encontrem ao serviço das empresas filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém

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 mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1990.

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

tidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e entre aquela associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal 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 emissão de uma PE das con-

venções colectivas de trabalho mencionadas em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1989, e 46, de 15 de Dezembro de 1989.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas nos distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Castelo Branco e no concelho de Ourém:

- a) Às entidades patronais filiadas na associação patronal signatária e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas sem filiação sindical;
- b) A todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal signatária, mas que nela se

possam inscrever, do sector de hotéis e estabelecimentos equiparados e ou que exerçam a actividade económica a que se referem as classificações CAE 6311.0.0, 6312.0.0 e 6319.0.0 (ou seja, a actividade de restaurantes, cafés e actividades similares de comidas e bebidas), com excepção das empresas de *catering*, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas.

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

Nos termos e para os efeitos 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 do CCT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1990.

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

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam nos distritos de Aveiro, Porto, Bragança, Guarda e Vila Real a actividade eco-

nómica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade nos distritos supra-referidos.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 —

2 —

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1989.

.....

Cláusula 35.ª

Dedução no montante das remunerações mínimas

1 —

2 — Os valores máximos a atribuir não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até 1650\$/mês;
- b) Por horta, até 1\$ m²/ano;

- c) Por água doméstica, até 130\$ /mês;
d)
3 —
4 —

Cláusula 44.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de 2070\$ pelo exercício de funções de chefia.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 51.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a)
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 575\$ para o almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 180\$ para o pequeno-almoço.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Grau I — 43 000\$:

Encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau II — 41 600\$:

Adegueiro.
Arrozeiro.
Auxiliar de veterinário.
Caldeireiro.
Carvoeiro.
Caseiro de nível A.
Encarregado de sector.
Enxertador.
Jardineiro.
Lagareiro ou mestre lagareiro.
Operador de máquinas industriais.
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III — 40 600\$:

Apanhador de pinhas.
Fiel de armazém.
Motoserrista.
Operador de máquinas agrícolas.
Resineiro.
Tosquiador.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau IV — 37 000\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.
Apontador.
Carregador e descarregador de sacos.
Caseiro de nível B.
Cochheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Emetador ou ajuntador.
Empador ou armador de vinha.
Esgalhador ou limpador de árvores.
Espalhador de química.
Gadanhador.
Guarda de portas de água.
Guarda de propriedades ou florestal.
Podador.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Trabalhador de adega.
Trabalhador de caldeira.
Trabalhador de estufas.
Trabalhador de descasque de madeiras.
Trabalhador de lagar.
Trabalhador de valagem.
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou caminho.

Grau V — 36 000\$:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.
Calibrador de ovos.
Carreiro ou almocreve.
Hortelão ou trabalhador horto-florícola.
Trabalhador agrícola de nível A.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunícola.
Trabalhador frutícola.

Grau VI — 33 000\$ de Outubro a Dezembro de 1989; 34 500\$ de Janeiro a Setembro de 1990:

Trabalhador agrícola de nível B.

Grau VII — de acordo com o disposto na legislação sobre o salário mínimo nacional:

Trabalhador auxiliar.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio

Grau I — 52 900\$:

Encarregado da construção civil ou metalúrgico.

Grau II — 46 900\$:

Oficial electricista.
Oficial metalúrgico de 1.^a

Grau III — 41 800\$:

Carpinteiro de 1.^a
Motorista.
Oficial metalúrgico de 2.^a
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a
Pré-oficial electricista.
Serrador de serra de fita de 1.^a

Grau IV — 37 000\$:

Carpinteiro de 2.^a

Pedreiro de 2.^a

Pintor de 2.^a

Serrador de serra de fita de 2.^a

Grau V — 36 000\$:

Ajudante de motorista.

Servente de construção civil.

Grau VI — 33 400\$:

Ajudante de electricista.

Grau VII — 31 450\$:

Praticante do 2.^º ano.

Grau VIII — 27 840\$:

Praticante do 1.^º ano.

Grau IX — 24 360\$:

Aprendiz do 3.^º ano.

Grau X — conforme o salário mínimo nacional para o sector agrícola:

Aprendiz do 2.^º ano.

Grau XI — conforme o salário mínimo nacional para o sector agrícola:

Aprendiz do 1.^º ano.

Santarém, 12 de Janeiro de 1990.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agricultores da Azambuja:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja;

Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora;

Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Portalegre;

Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Silvicultura e Pecuária do Distrito de Setúbal.

Montemor-o-Novo, 27 de Dezembro de 1989. — Pelo Secretariado, (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 e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica 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, 15 de Novembro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

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

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 14 de Novembro de 1989. — Pela Comissão Executiva, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Moraes.*

Entrado em 19 de Janeiro de 1990.

Depositado em 23 de Janeiro de 1990, a fl. 162 do livro n.º 5, com o n.º 26/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector de Pescas e outro (pesca do arrasto do largo — crustáceos) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — A presente CCT obriga, pela simples assinatura dos representantes legais dos organismos outorgantes:

a) Por um lado, os armadores representados pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI);

b) Por outro, os tripulantes da marinha de pesca representados pelos seguintes sindicatos outorgantes:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

2 —
3 —
4 —

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com excepção das tabelas salariais, que produzem efeitos a partir do dia 1 de Maio de 1989.

Cláusula 18.^a

Alimentação a bordo

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade do armador, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirá com uma verba de 600\$ diários por tripulante.

2 —

Cláusula 20.^a

Regime de férias

1 —
2 —
3 —
4 —

5 — A remuneração relativa ao período de férias será a soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.

6 — Além da remuneração prevista no número anterior, o tripulante terá direito a um subsídio de férias de igual montante nele referida.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.^º mês

1 — O tripulante que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de serviço no mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal ou 13.^º mês, uma quantia de montante igual ao vencimento mensal fixo de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 5 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 32.^a

Subsídio de viagem

(Eliminada.)

Cláusula 46.^a

Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidente de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 2 000 000\$, que será pago ao próprio ou ao cônjuge sobrevivo e, na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e aos ascendentes, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

Cláusula 48.^a

Indemnização por perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 80 000\$.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais salvos ou os que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

Cláusula 58.^a

Trabalhadores a aguardar embarque ou a prestar serviço em terra

1 —

2 —

3 — A tripulação a prestar serviço nos termos do número anterior terá direito, sem prejuízo da respectiva soldada fixa mensal, a um subsídio diário conforme referido no anexo III.

4 —
 5 —
 6 —

L6 — 1066\$.
 L7 — 738\$.
 L8 — 574\$.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categorias	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Primeiro-maquinista	50 600\$00	22 270\$00
Segundo-maquinista	35 770\$00	17 100\$00
Terceiro-maquinista	31 630\$00	16 000\$00
Ajudante de motorista	23 150\$00	11 500\$00
Contramestre	31 630\$00	16 000\$00
Mestre de redes	31 630\$00	16 000\$00
Cozinheiro	31 630\$00	16 000\$00
Pescador	23 150\$00	11 500\$00

ANEXO II

Percentagem sobre a pesca

Categorias	Percentagem
Primeiro-maquinista	2,5
Segundo-maquinista	1,5
Terceiro-maquinista	1,4
Ajudante de motorista	1,1
Contramestre	1,5
Mestre de redes	1,5
Cozinheiro	1,4
Pescador	1

ANEXO III

Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 58.

Categorias	Importância
Primeiro-maquinista	2 070\$00
Segundo-maquinista	1 860\$00
Terceiro-maquinista	1 730\$00
Ajudante de motorista	1 360\$00
Contramestre	1 730\$00
Mestre de redes	1 730\$00
Cozinheiro	1 730\$00
Pescador	1 360\$00

ANEXO IV

Valor de marisco e peixe para efeitos de pagamento à tripulação

Camarão/gamba:

L1 — 2132\$.
 L2 — 2009\$.
 L3 — 1845\$.
 L4 — 1599\$.
 L5 — 1312\$.

Caranguejo:

Bocas — 660\$.
 Peitos — 550\$.

Peixe:

Abrótea — 135\$.
 Barbudo — 120\$.
 Bonito — 96\$.
 Choco grande — 280\$.
 Choco pequeno — 240\$.
 Dentão — 200\$.
 Filete rainha — 250\$.
 Garoupa grande — 500\$.
 Garoupa média — 420\$.
 Garoupa pequena — 360\$.
 Linguado grande — 270\$.
 Linguado médio — 250\$.
 Linguado pequeno — 200\$.
 Língua grande — 270\$.
 Língua média — 250\$.
 Língua pequena — 200\$.
 Mero — 360\$.
 Pargo (mais de 30 cm) — 315\$.
 Pargo (15 cm-30 cm) — 280\$.
 Pombo (mais de 30 cm) — 200\$.
 Pombo (15 cm-30 cm) — 150\$.
 Pampa (mais de 30 cm) — 250\$.
 Pampa (15 cm-30 cm) — 180\$.
 Rabeta — 176\$.
 Rainha grande — 200\$.
 Rainha média — 150\$.
 Roncador (mais de 30 cm) — 200\$.
 Roncador (15 cm-30 cm) — 150\$.
 Salmonete — 200\$.
 Sereia — 30\$.

Nota. — O peixe vendido no mercado africano (peixe africano) será pago a 50\$ o quilo. O peixe fresco será pago ao preço de venda em lota.

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990.

Pela ADAPI:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas:

João Carlos Matos Ramos.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestraria e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

Alexandre Delgado.
 Narciso Clemente.

Entrado em 24 de Janeiro de 1990.

Depositado em 29 de Janeiro de 1990, a fl. 163 do livro n.º 5, com o n.º 30/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo no Sudoeste Africano — ICSEAF) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — A presente CCT obriga, pela simples assinatura dos representantes legais dos organismos outorgantes:

- a) Por um lado, os armadores, representados pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI);
- b) Por outro, os tripulantes da marinha de pesca, representados pelos seguintes sindicatos outorgantes:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com excepção das tabelas salariais, que produzem efeitos a partir do dia 1 de Maio de 1989.

Cláusula 22.^a

Regime de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 — A remuneração relativa ao período de férias será a soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.

6 — Além da remuneração prevista no número anterior, o tripulante terá direito a um subsídio de férias de igual montante nele referida.

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal ou 13.^º mês

1 — O tripulante que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano ao ser-

viço do mesmo armador tem direito a receber, a título de subsídio de Natal ou 13.^º mês, uma quantia de montante igual ao vencimento fixo de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 5 de Dezembro de cada ano.

- 3 —

Cláusula 47.^a

Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidente de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 2 000 000\$, que será pago ao próprio ou ao cônjuge e, na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e aos ascendentes, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

Cláusula 49.^a

Indemnização por perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 150 000\$.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais salvos ou os que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

Cláusula 59.^a

Trabalhadores aguardando embarque ou a prestar serviço em terra

- 1 —
- 2 —
- 3 — A tripulação a prestar serviço nos termos do número anterior terá direito, sem prejuízo da respectiva soldada fixa mensal, a um subsídio diário conforme referido no anexo III.
- 4 —
- 5 —
- 6 —

ANEXO I

Tabela de vencimentos

Categorias	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Auxiliar de pesca	35 770\$00	17 100\$00
Primeiro-maquinista	50 600\$00	22 270\$00
Segundo-maquinista	35 770\$00	17 100\$00
Terceiro-maquinista	31 630\$00	16 000\$00
Electricista	31 630\$00	16 000\$00
Ajudante de motorista	23 150\$00	11 500\$00

Categorias	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Contramestre	31 630\$00	16 000\$00
Mestre de redes	31 630\$00	16 000\$00
Substituto do mestre de redes	26 700\$00	11 500\$00
Cozinheiro	31 630\$00	16 000\$00
Ajudante de cozinha	23 150\$00	11 500\$00
Empregado de câmaras	23 150\$00	11 500\$00
Pescador	23 150\$00	11 500\$00
Paioleiro	23 150\$00	11 500\$00
Moço	20 030\$00	11 500\$00

ANEXO II

Taxa complemento – Percentagem de pesca

Categorias	Marmotinha	Pescada n.º 0	Pescada n.º 1	Pescada n.º 2	Pescada n.º 3	Pescada n.º 4/5	Filetes de pescada n.º 4/5	Carapau cav./cab.
Auxiliar de pesca	281\$20	659\$30	998\$50	1 163\$20	1 212\$10	1 261\$70	221\$40	
Primeiro-maquinista	354\$20	832\$90	1 358\$20	1 591\$60	1 642\$40	1 694\$00	277\$20	
Segundo-maquinista	281\$20	659\$30	998\$50	1 163\$20	1 212\$10	1 261\$70	221\$40	
Terceiro-maquinista	236\$90	552\$00	893\$60	1 028\$10	1 077\$60	1 129\$50	185\$70	
Electricista	236\$90	552\$00	893\$60	1 028\$10	1 077\$60	1 129\$50	185\$70	
Ajudante de motorista	129\$30	305\$90	553\$50	660\$20	676\$70	712\$10	145\$20	
Contramestre	236\$90	552\$00	893\$60	1 028\$10	1 077\$60	1 129\$50	185\$70	
Substituto do contramestre	157\$30	370\$00	603\$90	713\$90	750\$40	785\$80	145\$20	
Mestre de redes	236\$90	552\$00	893\$60	1 028\$10	1 077\$60	1 129\$50	185\$70	
Substituto do mestre de redes	157\$30	370\$00	603\$90	713\$90	750\$40	785\$80	145\$20	
Cozinheiro	236\$90	552\$00	893\$60	1 028\$10	1 077\$60	1 129\$50	185\$70	
Ajudante de cozinha	129\$30	305\$90	533\$50	660\$00	676\$70	712\$10	145\$20	
Empregado de câmaras	129\$30	305\$90	533\$50	660\$00	676\$70	712\$10	145\$20	
Pescador	129\$30	305\$90	533\$50	660\$00	676\$70	712\$10	145\$20	
Paioleiro	157\$30	370\$00	603\$90	713\$90	750\$40	785\$80	145\$20	
Moço	97\$00	229\$90	399\$70	495\$30	507\$50	534\$20	108\$90	
Tir. esc. pesca	64\$90	153\$00	266\$20	330\$00	338\$40	357\$50	72\$60	

ANEXO III

Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 59.^a

Categorias	Importância
Auxiliar de pesca	1 860\$00
Primeiro-maquinista	2 070\$00
Segundo-maquinista	1 860\$00
Terceiro-maquinista	1 730\$00
Electricista	1 730\$00
Ajudante de motorista	1 360\$00
Contramestre	1 730\$00
Substituto do contramestre	1 360\$00
Mestre de redes	1 730\$00
Substituto de mestre de redes	1 360\$00
Cozinheiro	1 730\$00
Ajudante de cozinha	1 360\$00
Empregado de câmaras	1 360\$00
Pescador	1 360\$00
Paioleiro	1 360\$00
Moço	1 150\$00

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990.

Pela ADAPI:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas:

João Carlos Matos Ramos.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

Alexandre Delgado.
Narciso Clemente.

Entrado em 24 de Janeiro de 1990.

Depositado em 29 de Janeiro de 1990, a fl. 163 do livro n.º 5, com o n.º 31/90, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca do arrasto do largo de demersais) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A presente convenção entra em vigor no dia 1 de Abril de 1989.

Cláusula 18.^a

Alimentação a bordo

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade do armador, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirá com uma verba de 600\$ diários por tripulante.

2 —

Cláusula 20.^a

Regime de férias

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — A remuneração relativa ao período de férias será a soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.

6 — Além da remuneração prevista no número anterior, o tripulante terá direito a um subsídio de férias de igual montante nele referida.

Cláusula 26.^a

Retribuição

A retribuição compreende:

- a)
- b) (*Eliminada.*)
- c)
- d)
- e)
- f)

Cláusula 32.^a

Subsídio de viagem

(*Eliminada.*)

Cláusula 46.^a

Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidente de trabalho, em favor do tripulante, no valor

global de 2 000 000\$, que será pago ao próprio ou ao cônjuge sobrevivo e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes e aos ascendentes, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

Cláusula 57.^a

Descarga

A tripulação fará a descarga do navio sempre que for determinada pelo armador ou seu representante legal (capitão), de forma a favorecer a exploração do navio. Este serviço eventual será remunerado pela quantia de 300\$ por tonelada e por tripulante que efectuar a descarga.

Cláusula 58.^a

Trabalhadores a aguardar embarque ou a prestar serviço em terra

1 —

2 —

3 — A tripulação a prestar serviço nos termos do número anterior terá direito, sem prejuízo da respectiva soldada fixa mensal, a um subsídio diário conforme referido no anexo IV.

4 —

5 —

6 —

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categorias	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Encarregado de pesca	50 600\$00	22 270\$00
Auxiliar de pesca	35 770\$00	17 100\$00
Contramestre	31 630\$00	16 000\$00
Mestre de redes	31 630\$00	16 000\$00
Primeiro-maquinista	50 600\$00	22 270\$00
Segundo-maquinista	35 770\$00	17 100\$00
Terceiro-maquinista	31 630\$00	16 000\$00
Ajudante de motorista	23 150\$00	11 500\$00
Cozinheiro	31 630\$00	16 000\$00
Empregado de câmaras	23 150\$00	11 500\$00
Marinheiro-pescador (a)	23 150\$00	11 500\$00
Moço pescador	20 030\$00	11 500\$00

(a) O marinheiro-pescador que desempenhe as funções de ajudante de contramestre receberá ainda 300\$ por dia de viagem.

ANEXO II

Percentagem sobre a pesca

Nota. — Nos navios refrigeradores a percentagem incide sobre a totalidade do valor bruto da venda do pescado nas lotas.

ANEXO III**Tabela de preços de venda para produtos congelados**

Nota. — Nos navios congeladores a percentagem incide também sobre a totalidade do carregamento do navio, tomando como base mínima os valores indicados.

ANEXO IV**Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 58.º**

Categorias	Importância
Encarregado de pesca	2 070\$00
Auxiliar de pesca	1 860\$00
Contramestre	1 730\$00
Mestre de redes	1 730\$00
Primeiro-maquinista	2 070\$00
Segundo-maquinista	1 860\$00
Terceiro-maquinista	1 730\$00

Categorias	Importância
Ajudante de motorista	1 360\$00
Cozinheiro	1 730\$00
Empregado de câmaras	1 360\$00
Marinheiro-pescador	1 360\$00
Moço pescador	1 150\$00

Aveiro, 17 de Janeiro de 1990.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas:
João Carlos Matos Ramos.

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinheiros de Máquinas da Marinha Mercante:
Alexandre Delgado.
Narciso Clemente.

Entrado em 24 de Janeiro de 1990.

Depositado em 29 de Janeiro de 1990, a fl. 163 do livro n.º 5, com o n.º 32/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIT — Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras
Cláusula 28.º**Retribuição**

4 — Os trabalhadores que exercem, e enquanto exercam, funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para faltas de 2500\$.

Cláusula 28.º-A**Diuturnidades**

6 — Os valores da 1.ª e da 2.ª diuturnidade são, respectivamente, de 2000\$ e de 1500\$, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 1990.

Cláusula 70.º**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

2 — As empresas comparticiparão com uma importância de 215\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 350\$.

Cláusula 90.º**Produção de efeitos**

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO III**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Remunerações mínimas
0:	
A.....	141 900\$00
B.....	117 500\$00
C.....	101 800\$00
D.....	89 100\$00
1.....	71 500\$00
2.....	65 900\$00
3.....	60 900\$00
4.....	54 800\$00
5.....	52 000\$00
6.....	48 800\$00
7.....	45 800\$00
8.....	42 900\$00
9.....	39 200\$00
10.....	36 300\$00
11.....	35 100\$00
12.....	27 200\$00
13.....	26 500\$00
14.....	26 300\$00

Lisboa, 11 de Janeiro de 1990.

Pela ANIT — Associação Nacional dos Industriais de Tomate:

(Assinatura ilegível.)

Pela APTOM — Associação Portuguesa de Industriais de Tomate:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

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

Luis Azinheira.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT — F.P.I. representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Península e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

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, 11 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, Amável Alves.

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 Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviço do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
 SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
 Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1990. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 26 de Janeiro de 1990.

Depositado em 30 de Janeiro de 1990, a fl. 164 do livro n.º 5, com o n.º 37/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 270\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial (horário normal)

(Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990)

Sector de fabrico

Encarregado de fabrico	44 000\$00
Amassador	41 100\$00
Forneiro	41 100\$00
Panificador	37 000\$00
Aspirante a panificador	35 100\$00
Aprendiz do 2.º ano	26 500\$00
Aprendiz do 1.º ano	26 300\$00

Sectores de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição	42 000\$00
Caixeiro — encarregado	40 600\$00
Distribuidor motorizado (a)	38 000\$00
Caixeiro de 1.º	36 000\$00

Caixeiro de 2. ^a	35 600\$00	Oficial de 2. ^a e oficial (EL) menos de três anos	47 700\$00
Caixeiro de 3. ^a (caixeiro auxiliar).....	35 400\$00	Oficial de 3. ^a e pré-oficial (EL) do 2. ^o período	45 500\$00
Distribuidor (<i>a</i>)	35 300\$00	Pré-oficial (EL) do 1. ^o período e (CC) do 2. ^o período	40 500\$00
Empacotador	35 200\$00	Pré-oficial (CC) do 1. ^o período	34 100\$00
Ajudante de expedição (expedidor)	35 100\$00	Praticante (MET) do 2. ^o ano e ajudante (EL) do 2. ^o período	34 100\$00
Servente	35 000\$00	Praticante (MET) do 1. ^o ano e ajudante (EL) do 1. ^o período	31 500\$00
Aprendiz (de expedidor, de empacotador e de caixeiro) do 2. ^o ano	26 500\$00	Aprendiz do 2. ^o ano	31 400\$00
Aprendiz (de expedidor, de empacotador e de caixeiro) do 1. ^o ano	26 300\$00	Aprendiz do 1. ^o ano	30 800\$00
 Sector de apoio e manutenção (electricista, construção civil e metalúrgico)			
Oficial de 1. ^a e oficial (EL) mais de três anos	42 000\$00	 <i>(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.</i>	
Oficial de 2. ^a e oficial (EL) menos de três anos	39 400\$00		
Oficial de 3. ^a e pré-oficial (EL) do 2. ^o período	37 700\$00		
Pré-oficial (EL) do 1. ^o período e (CC) do 2. ^o período	33 500\$00		
Pré-oficial (CC) do 1. ^o período	28 600\$00		
Praticante (MET) do 2. ^o ano e ajudante (EL) do 2. ^o período	28 600\$00		
Praticante (MET) do 1. ^o ano e ajudante (EL) do 1. ^o período	26 700\$00		
Aprendiz do 2. ^o ano	26 500\$00		
Aprendiz do 1. ^o ano	26 300\$00		

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

ANEXO IV

Tabela salarial (horário especial)

(Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990)

Sector de fabrico

Encarregado de fabrico	55 900\$00
Amassador	52 400\$00
Forneiro	52 400\$00
Panificador	47 300\$00
Aspirante a panificador	43 000\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	31 400\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	30 800\$00

Sectores de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição	51 300\$00
Caixeiro — encarregado	49 600\$00
Distribuidor motorizado (<i>a</i>)	46 700\$00
Caixeiro de 1. ^a	42 200\$00
Caixeiro de 2. ^a	41 600\$00
Caixeiro de 3. ^a (caixeiro auxiliar)	41 400\$00
Distribuidor (<i>a</i>)	41 300\$00
Empacotador	41 200\$00
Ajudante de expedição (expedidor)	41 100\$00
Servente	41 000\$00
Aprendiz (de expedidor, de empacotador e de caixeiro) do 2. ^o ano	31 400\$00
Aprendiz (de expedidor, de empacotador e de caixeiro) do 1. ^o ano	30 800\$00

Sector de apoio e manutenção (electricista, construção civil e metalúrgico)

Oficial de 1. ^a e oficial (EL) mais de três anos	51 000\$00
---	------------

Oficial de 2. ^a e oficial (EL) menos de três anos	47 700\$00
Oficial de 3. ^a e pré-oficial (EL) do 2. ^o período	45 500\$00
Pré-oficial (EL) do 1. ^o período e (CC) do 2. ^o período	40 500\$00
Pré-oficial (CC) do 1. ^o período	34 100\$00
Praticante (MET) do 2. ^o ano e ajudante (EL) do 2. ^o período	34 100\$00
Praticante (MET) do 1. ^o ano e ajudante (EL) do 1. ^o período	31 500\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	31 400\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	30 800\$00

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

Coimbra, 16 de Janeiro de 1990.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Aveiro;

Fernando Tomás.

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

Fernando Tomás.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas:

Fernando Tomás.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Fernando Tomás.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 24 de Janeiro de 1990. — 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 dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte; Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 24 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*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 e 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 e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica 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, 22 Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 26 de Janeiro de 1990.

Depositado em 29 de Janeiro de 1990, a fl. 163 do livro n.º 5, com o n.º 33/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores
do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra**

Cláusula preliminar

As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordaram em introduzir no CCTV por elas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, as alterações que se seguem:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1989.

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas fixas

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão, encarregado de caixa, operadores fiscais de caixa e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 800\$.

ANEXO I

Grupo A — Caixeiros

Comprador. — É o trabalhador que, predominantemente, contacta e seleciona fornecedores, averigua as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, higiene e conservação, prazos e condições de entrega, preços e modos de pagamento e formaliza a compra de acordo com as orientações recebidas, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Para e no desempenho das suas funções pode conduzir viaturas.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Retribuições
I.....	20 500\$00
II.....	23 400\$00
III.....	26 300\$00
IV.....	27 500\$00
V.....	32 200\$00
VI.....	35 200\$00
VII.....	39 800\$00
VIII.....	40 600\$00
IX.....	42 700\$00
X.....	45 500\$00
XI.....	49 400\$00
XII.....	50 600\$00
XIII.....	51 500\$00
XIV (inclui comprador)	54 500\$00
XV.....	60 000\$00
XVI.....	67 500\$00
XVII.....	73 000\$00

Classificação das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Chefe de serviços.
Chefe de contabilidade.
Chefe de escritórios.
Analista de informática.
Monitor de informática.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:
Programador de informática.
Guarda-livros.
Chefe de secção.
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral (com.).
Gerante comercial.
Encarregado de loja.
Encarregado geral (c. c.).

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

Caixeiro-encarregado.
Caixeiro-chefe de secção.
Encarregado de armazém.
Inspector de vendas.
Encarregado de portaria.
Encarregado de caixa.
Encarregado de electricista.
Mestre ou mestra (têxteis).
Encarregado (v. limpeza).
Encarregado de secção (c. c.).
Encarregado (hot.).
Medidor-orçamentista-coordenador.
Desenhador projectista.
Encarregado (met.).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Operador-encarregado.
Comprador.
Ajudante de guarda-livros.
Correspondente em língua estrangeira.
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.
Operador de informática.
Preparador informático de dados.

4.2 — Produção:

Chefe de snack.
Oficial especializado.
Dourador de ouro fino.
Entalhador.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Perfurador e verificador.
Operador de computador.
Operador de posto de dados.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Operador de supermercados.
Operador-fiscal de caixa.
Operador-fiscal de marcação.
Fiel de armazém.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.
Expositor.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.

5.3 — Produção:

Oficial (elect.).
Afinador de máquinas.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.
Serralheiro mecânico.
Montador-ajustador de máquinas.
Mecânico de máquinas de escritório.
Canalizador.
Serralheiro civil.
Maçariqueiro.
Escolhedor/classificador de sucatas.
Bate-chapas.
Pintor de metalurgia.
Ferramenteiro.
Condutor-manobrador.
Apontador.
Bordadora.
Costureira.
Oficial (têxteis).
Colador de espumas para estofos ou colchões.
Cortador de tecidos para colchões.
Cotador de tecidos para estofos.
Costureiro de colchoeiro.
Costureiro controlador.
Costureiro de decoração.
Costureiro de estofador.
Estofador.
Envernizador.
Marceneiro.
Pintor-decorador.
Pintor de móveis.
Polidor manual.
Polidor mecânico e à pistola.
Pintor.
Assentador ou aplicador de revestimentos.
Estucador.
Carpinteiro de limpos.
Pedreiro.
Montador de móveis.
Dourador de ouro de imitação.

5.4 — Outros:

Empregado de snack.
Empregado de balcão.
Empregado de mesa.
Cozinheiro.
Motorista.
Desenhador.
Medidor orçamentista.

6 — Profissionais semiqualificados:

Administrativos, comércio e outros:

Rotulador ou etiquetador.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas de embalar.
Ajudante de motorista.
Auxiliar de cozinha.
Copeiro.
Cobrador.
Dectilógrafo.
Caixa (com.).
Conferente.
Telefonista.
Pré-oficial (elect.).
Propagandista.
Demonstrador.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente.
Contínuo.
Guarda.
Vigilante.
Porteiro.
Trabalhador de limpeza.

7.2 — Produção:

Enchedor de colchões de almofadas.
Servente ou trabalhador indiferenciado.

A) Estágio e aprendizagem:

Praticante de comércio.
Caixeiro-ajudante (com.).
Operador-ajudante (com.).
Paquete.
Estagiário (esc.).
Aprendiz (elect.).
Ajudante (elect.).
Estagiário (têxteis).
Praticante (c. c.).
Aprendiz (c. c.).
Tirocinante (des.).
Praticante (met.).
Aprendiz (met.).
Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador-verificador.
Operador mecanográfico.
Operador de posto de dados.
Operador de computador.
Operador de informática.
Preparador informático de dados.
Programador de informática.

Setúbal, 30 de Outubro de 1989.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes dos Concelhos do Barreiro e Moita:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Janeiro de 1990.
Depositado em 30 de Janeiro de 1990, a fl. 164 do
livro n.º 5, com o n.º 38/90, nos termos do artigo 24.º
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No CCT entre, por um lado, a Federação Nacional dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo, agora designada de Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT, e, por outro, a Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal (ARSCSP), a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978, e 9, de 8 de Março de 1979, com as alterações nele introduzidas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, 9, de 6 de Março de 1981, 9, de 8 de Março de 1982, 9, de 8 de Março de 1983, 9, de 8 de Março de 1984, e 18, de 15 de Maio de 1985, são pelo presente instrumento de revisão introduzidas as alterações seguintes:

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais ou-torgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 1.ª-A

Área

1 — A área de aplicação do presente CCT define-se pelos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A representação da Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares nesta convenção circunscreve-se aos distritos de Beja, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal, Castelo Branco, Évora, Faro e Leiria.

Cláusula 2.ª

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste CCT as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Casinos;
Restaurantes e similares de luxo;
Clubes de 1.ª classe;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras).

Grupo B:

Restaurantes e similares de 1.ª classe;
Clubes de 2.ª classe;
Parques de campismo de 4 estrelas.

Grupo C:

Restaurantes e similares de 2.ª classe;
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrela.

Grupo D:

Restaurantes e similares de 3.ª classe e estabelecimentos sem interesse para o turismo, cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumentos de regulamentação específica.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que deter-

mina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se quanto a estes o grupo de remunerações anteriormente aplicável.

3 — As pequenissimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE.

4 — São havidas como pequenissimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie de categoria dos especificados no grupo D, não empregam mais de cinco trabalhadores, considerando-se como trabalhadores para este fim os proprietários ou sócios que aufiram uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D.

5 — Para os efeitos dos n.os 3 e 4 recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas ou conjunto turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

7 — Aos trabalhadores das salas de bingo serão aplicáveis as tabelas salariais do anexo I, consoante o número de lugares.

Cláusula 77.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal de 2700\$ para falhas, enquanto desempenhem efectivamente as funções.

2 — (Redacção igual à vigente.)

Cláusula 85.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que, no exercício das suas funções, utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração de 3200\$ mensais por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 e 3 — (Redacção igual à vigente.)

Cláusula 92.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, para todos os efeitos desta convenção o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A — Refeições completas/mês — 2700\$;
B — Refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 55\$;
Ceia simples — 110\$;
Almoço, jantar e ceia completa — 250\$.

2 — (Igual à redacção vigente.)

a) 6000\$ para os trabalhadores dos estabelecimentos classificados de pastelarias, cafés e demais estabelecimentos similares;
b)

3 — (Igual à redacção vigente.)

Cláusula 99.^a

Retribuição mínima dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelas entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Categorias	Remuneração
Chefe de mesa	3 400\$00
Chefe de barmen	3 400\$00
Chefe de pasteleiro	3 400\$00
Chefe de cozinheiro	3 400\$00
Primeiro-cozinheiro	3 000\$00
Primeiro-pasteleiro	3 000\$00
Empregado de mesa e bar	2 700\$00
Quaisquer outros profissionais	2 700\$00

ANEXO I

- A)
- B) Tabela de remuneração mínima pecuniária de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de restaurantes, cafés, pastelarias e demais estabelecimentos similares.

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990)

Grupos/Níveis	A	B	C	D	PE
XI.....	76 500\$00	72 300\$00	70 500\$00	61 300\$00	60 800\$00
X.....	63 100\$00	60 800\$00	59 000\$00	49 800\$00	48 800\$00
IX.....	57 300\$00	55 500\$00	52 900\$00	45 200\$00	44 600\$00
VIII.....	52 000\$00	50 600\$00	49 100\$00	41 200\$00	40 800\$00
VII.....	47 600\$00	47 200\$00	44 600\$00	38 200\$00	37 200\$00
VI.....	42 300\$00	41 500\$00	40 000\$00	35 200\$00	33 800\$00
V.....	39 200\$00	38 000\$00	36 200\$00	35 000\$00	33 500\$00
IV.....	35 900\$00	35 800\$00	35 000\$00	34 500\$00	33 000\$00
III.....	35 200\$00	35 000\$00	30 000\$00	29 000\$00	28 000\$00
II.....	26 300\$00	26 300\$00	25 000\$00	24 000\$00	22 000\$00
I.....	26 200\$00	26 200\$00	23 000\$00	22 000\$00	21 000\$00

Notas às tabelas constantes na alínea B)

- 1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.
- 2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.ª classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.
- 3 — O chefe/mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será sempre remunerado pelo nível atribuído ao chefe de cozinha.
- 4 —
- 5 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.
- 6 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àquelas.
- 7 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores para efeitos de remunerações igualados ao nível respectivo.
- 8 — A idade mínima de admissão para as secções de copa e limpeza é de 18 anos.

E) Tabela de remuneração mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para os trabalhadores das salas de bingo

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990)

Níveis	Categorias	Sala com 500 ou mais lugares	Sala de 200 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
A	Chefe de sala	142 000\$00	111 000\$00	91 400\$00
B	Subchefe de sala.....	101 400\$00	87 400\$00	71 100\$00
C	Técnico de electrónica.....	97 400\$00	83 300\$00	67 100\$00
D	Caixa.....	71 100\$00	58 900\$00	52 900\$00
E	Caixa auxiliar volante..... Controlador de entradas.....	60 900\$00	52 900\$00	42 700\$00
F	Continuo .. Porteiro ..	52 900\$00	48 800\$00	36 700\$00

Artigo 2.º

Vigência e revisão

- a) O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigorará pelo prazo de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 1990 no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

b) A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a data referida na alínea anterior.

c) A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

d) As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

e) As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

f) As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil após o termo dos prazos referidos nas alíneas anteriores.

g) As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

h) Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

i) Da proposta e contraproposta serão enviadas fotocópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Artigo 3.º

Regulamentação em vigor

As demais cláusulas, anexos e disposições mantêm-se em vigor nos termos e prazos fixados no CCT ora revisto.

Lisboa, 4 de Janeiro de 1990.

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:
(Assinaturas ilegíveis.)

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 do ex-Distrito 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 Hoteleira e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Janeiro de 1990.

Depositado em 26 de Janeiro de 1990, a fl. 163 do livro n.º 5, com o n.º 29/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço na categoria profissional prevista neste CCT representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 60.ª

Produção de efeitos

As cláusulas de expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1990.

Tabela salarial

Motorista de táxi e de letra A — 40 000\$.

Lisboa, 17 de Janeiro de 1990.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Abilio das Neves Gonçalves.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

Pela Comissão Executiva, *Rogério Torres*.

Entrado em 19 de Janeiro de 1990.
Depositado em 23 de Janeiro de 1990, a fl. 162 do
livro n.º 5, com o n.º 24/90, nos termos do artigo 24.º
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro e Ilhas

A empresa Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A., com sede em Lisboa, na Avenida de António de Aguiar, 108, 2.º, por intermédio dos seus representantes Artur Eduardo Strech Beleza Seixas e Sousa, administrador, e Luís Filipe Ribeiro Ranito, director de pessoal, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas, com sede no Campo dos Mártires da Pátria, 50, 1.º, em Lisboa, por intermédio do director Fernando Rodrigues da Silva, acordaram que os trabalhadores ao serviço da empresa acima mencionada filiados no sindicato signatário serão abrangidos pelo CCT para os trabalhadores dos sectores de moagem, alimentos compostos, massas alimentícias e descasque de arroz, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1977, 27, de 22 de Julho de 1978, 21, de 8 de Junho de 1981, 27, de 22 de Julho de 1982, 31, de 22 de Agosto de 1983, 31, de 22 de Agosto de 1984, 31, de 22 de Agosto de 1985, 31, de 22 de Agosto de 1986, 31, de 22 de Agosto de 1987, 31, de 22 de Agosto de 1988, e 30, de 16 de Agosto de 1989.

Acordam ainda que as presentes tabelas do CCT atrás referido serão praticadas com efeitos a partir de 1 de Agosto do corrente ano.

Que esta acta está sujeita a homologação.
Será enviado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* o texto da presente acta, conforme o disposto no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Lisboa, 27 de Outubro de 1989.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas:
(Assinatura ilegível.)

Pela Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Novembro de 1989.
Depositado em 25 de Janeiro de 1990, a fl. 163
do livro n.º 5, com o n.º 28/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractivas, Energia e Química, com sede na Rua de Moraes Soares, 82, 3.º, direito, em Lisboa, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, com sede na Avenida do Duque de Loulé, 77, 2.º, em Lisboa, a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, com sede na Avenida de João XXI, 5, 1.º, direito, em Lisboa, o SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas, com sede no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 29, 2.º, em Lisboa, o SETACOOP — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins, com sede na Rua da Alegría, 134, 4.º, esquerdo, em Lisboa, e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas, com sede na Rua do Barão de São Cosme, 166, 2.º, em Lisboa, foi acordada a seguinte revisão de acordo de empresa:

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, por uma parte, a QUIMIGAL, S. A., e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

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 — A vigência deste AE será de 12 meses contados a partir da data da sua entrada em vigor.

3 — As tabelas salariais têm a duração de 12 meses, produzindo efeitos a 23 de Agosto de cada ano.

4 — As tabelas salariais que resultem da revisão futura das estabelecidas neste AE entrarão em vigor no primeiro dia posterior à data do termo da vigência destas.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária até ao termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei ou, na falta de disposição imperativa, com a antecedência máxima de noventa dias.

6 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

7 — As negociações iniciar-se-ão até quinze dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior, seguindo-se os demais trâmites e prazos previstos na lei.

8 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará válido o que se pretender actualizar ou alterar.

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 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 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 turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — A secção sindical de núcleo é o conjunto dos trabalhadores de cada núcleo filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento; as reuniões previstas nos n.ºs 2 e 3 poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores de cada núcleo.

5 — 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 efetuam, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — 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

1 — Nos núcleos com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo nomeadamente dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedido com o exterior.

2 — Nos núcleos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

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 serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o 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 à contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 7.^a

Determinação dos núcleos sindicais

São os seguintes os núcleos sindicais da empresa:

Complexos fabris

1 — Complexo fabril de Alverca.

2 — Complexo fabril do Barreiro (incluindo depósito da Moita).

3 — Complexo fabril de Estarreja (incluindo armazéns de Aveiro, ex-Amoníaco, ex-CUF e Quintás).

Fábricas

4 — Fábrica de Alferrarede (incluindo depósito de Alferrarede).

5 — Fábrica de Ansião.

6 — Fábrica de Margarinas.

7 — Fábrica de Mirandela (incluindo depósitos de Mirandela, Macedo de Cavaleiros, Bragança, Mogadouro e Duas Igrejas).

8 — Fábrica de sulfureto de carbono (Vila Nova de Gaia).

9 — Fábrica União.

Sede

10 — Lisboa, Rua de Silva Carvalho, Amoreiras, Rua dos Navegantes, Avenida do Infante Santo, Avenida de 24 de Julho e outros locais pertencentes à sede.

Zonas

11 — Zona de Lisboa, Sacavém (CEA e DTL) e lojas comerciais.

12 — Zona de Beja (incluindo Serpa, Ourique, Ermidas, Carregueiro, Alcácer do Sal, Grândola, Sines, Cuba, Faro, Odemira, Amoreiras, Portimão e Beja, ex-N. P.).

13 — Zona de Coimbra (incluindo Barracão, Canas de Senhorim, Viseu, Cantanhede, Covilhã, Caria, Celorico da Beira, Fundão, Mogofores, Oliveira do Bairro, Feiteira, Pampilhosa, Pombal e Soure).

14 — Zona de Estremoz (incluindo Castelo Branco, Vila Viçosa, Elvas, Évora, Ponte de Sor, Portalegre e Vale de Peso).

15 — Zona do Oeste (incluindo Torres Vedras, Bombarral, Caldas da Rainha e Dois Portos).

16 — Zona do Porto (incluindo Porto, Amorim, Barcelos, Braga, Famalicão, Vila Nova de Gaia, Matosinhos, Viana do Castelo e Ermesinde, ex-N. P.).

17 — Zona de Vila Real (incluindo Vila Real, Rosas, Chaves e Régua).

18 — Zona de Santarém (incluindo Santarém, Paialvo, Tomar, Benavente e Torres Novas).

Cláusula 8.^a

Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os núcleos existirão delegados sindicais.

2 — O número máximo de membros de cada comissão sindical do núcleo (CSN) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

a) Núcleos com menos de 30 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados — cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados — oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $8 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

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

Cláusula 9.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, nos termos deste AE;
- c) Verificar o funcionamento do refeitório, infantário, creches e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos;
- e) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- f) Tomar conhecimento, sempre que o solicitem, do conteúdo dos mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, dos mapas e documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores e dos mapas a enviar à caixa de previdência, assim como do envio das importâncias respectivas.

Cláusula 10.^a

Reuniões com a empresa

1 — Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar 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 despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para os efeitos do disposto na cláusula 11.^a

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical de núcleo dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculados nos termos da cláusula 8.^a

2 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados por núcleos, disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3 — Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do n.º 2 da cláusula 8.^a, em relação às comissões sindicais.

4 — Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões 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 os 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 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

7 — As faltas justificadas dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1 da cláusula 77.^a determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8 — Se for excedido, 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, preenchimentos de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 12.^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 função, nomeadamente os estabelecidos nesta AE.

2 — O preenchimento de vagas ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

3 — Ficando deserto o concurso interno ou se os concorrentes fundamentadamente não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa, com prévio conhecimento às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, ao recrutamento no exterior.

4 — A empresa obriga-se a organizar e manter actualizados os ficheiros de candidatos a futuras admissões e a respeitar a ordem neles estabelecida. Quando não existam inscrições, a empresa procurará obter do Serviço Nacional de Emprego ou do Sindicato respetivo listas de trabalhadores desempregados que obedecem ao perfil da função a desempenhar.

5 — Nas admissões, a empresa terá de proceder a prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

6 — 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 função.

Na selecção deverão ser preferidos 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.

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 CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

8 — Quando a empresa, no recrutamento do exterior, recorra à prestação de provas práticas pelos candidatos, facultará às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais os resultados das mesmas.

9 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste AE.

10 — 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 números anteriores.

11 — 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 ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

12 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 13.^a

Readmissões

1 — Sempre que a empresa admita um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente e se esse facto for do seu conhecimento no acto da readmissão, contar-se-á o tempo de serviço efectivo prestado na vigência do contrato de trabalho anterior, para efeitos da determinação da sua antiguidade na empresa.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

3 — Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência do contrato individual anterior.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido recindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação da justa causa, não havendo direito à qualquer compensação ou indemnização.

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

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

Cláusula 15.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, 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 trinta 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 A. E. quanto a substituições temporárias.

4 — Tratando-se da substituição temporária de um chefe, o período referido no n.º 2 é de quinze dias, contados a partir da data em que o trabalhador substituto teria direito a ser promovido.

Cláusula 16.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração certa mínima praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de dez dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito

a uma compensação de dois meses por cada ano de serviço. Para efeitos deste número, a fração do primeiro ano superior a seis meses conta-se como ano completo de serviço.

5 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de quinze dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 11 da cláusula 12.^a

Cláusula 17.^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.

Cláusula 18.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança para outra função a que corresponda remuneração certa mínima mais elevada.

2 — No anexo II deste AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 19.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II deste AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 20.^a

Antiguidades e 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 tirocinio de formação profissional dentro da mesma pro-

fissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II deste AE.

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 21.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

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 — O disposto nesta cláusula não prejudica as classificações profissionais feitas ao abrigo da sua anterior redacção.

Cláusula 22.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Após a entrada em vigor deste AE, e até 30 de Abril de cada ano, a empresa obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos, depois de a manter em exposição durante quinze 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 de caixa de previdência, 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 23.^a

Contrato a prazo

1 — A empresa só poderá celebrar contratos a prazo desde que comunique a sua justificação aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa e no prazo máximo de três semanas contadas a partir da celebração do contrato.

2 — Na admissão de trabalhadores mediante contratos a prazo aplica-se o disposto na cláusula 12.^a, constando obrigatoriamente do documento nela referido o tempo de duração do contrato.

3 — Os trabalhadores abrangidos por esta cláusula terão as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos restantes trabalhadores, salvo se outras mais favoráveis não forem acordadas no acto da admissão. Terão ainda direito, na parte aplicável, às férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao tempo de trabalho prestado.

4 — Quando a empresa não comunicar por escrito ao trabalhador, com antecedência mínima de oito dias, a vontade de extinguir o contrato, a admissão tornar-se-á definitiva a contar da data da admissão a prazo.

5 — A extinção do contrato antes de decorrido o prazo, por denúncia da empresa, confere ao trabalhador o direito a receber o total das retribuições a vencer até ao termo do prazo nele estabelecido.

6 — As admissões efectuadas em contravenção com o disposto nos números anteriores consideram-se, para todos os efeitos, como admissões com contrato sem prazo desde a data da entrada do trabalhador ao serviço.

Cláusula 24.^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 e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar por todas as formas 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 de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com 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-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 52.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho e doenças profissionais. 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 dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem inequivocamente 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 nos 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 25.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas.

2 — Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 26.^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 lhes 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 lhes 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, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;
- 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 27.^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 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 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 serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

- g) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovadas;
- h) Ter no quadro do pessoal da empresa 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 corresponda nesta AE remuneração igual à da sua categoria anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^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 ou de regalias de carácter permanente, fora dos casos expressamente previstos neste AE;
- m) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados ou trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo profissões liberais ou equiparadas, designadamente médicos, veterinários, advogados e engenheiros agrónomos;
- n) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, salvo situações excepcionais e urgentes, ouvida a comissão de trabalhadores, a CI e a CSN, bem como para serviços de limpeza, de vigilância de escritórios e de exploração de refeitórios.

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 com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Baixa de categoria

A empresa só pode baixar de categoria profissional o trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho, e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado e aceite pelo respectivo sindicato e aprovação pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 28.^a-A

Reconversão

1 — A empresa deverá converter em categoria compatível o trabalhador que seja declarado pelos serviços de medicina do trabalho ou, na ausência destes, pelos serviços médicos competentes, com incapacidade que o iniba definitivamente para o desempenho das tarefas contidas no âmbito da sua função.

2 — O trabalhador a reconverter, nos termos do n.º 1, obriga-se a aceitar as novas funções, proporcionando-lhe a empresa a formação profissional adequada.

3 — 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 possibilidade de ser colocado.

4 — Quando a incapacidade resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer regalias ou benefícios, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 87.^a

Cláusula 29.^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 especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que este AE dispõe nos seus anexos sobre as 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 dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador, cabendo, em caso de recusa deste, o ónus da prova à empresa.

Cláusula 30.^a

Direito à greve

A empresa reconhece o direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 31.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

CAPÍTULO V

Pratação de trabalho

Cláusula 32.^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 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividade e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo

fixados pela empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3 — No estabelecimento e organização dos horários de trabalho, mesmo em alterações individuais, devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a CSN ou a CI.

4 — Sempre que um trabalhador mude para regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração e horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

Cláusula 33.^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 42 horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de 37,5 horas, nem oito e meia para os restantes trabalhadores, de segunda a quinta-feira, e oito horas à sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para 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.

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

5 — 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.

6 — 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.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^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, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados 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 uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — Só não se observará a rotatividade, a título excepcional, para horários de três turnos a serem presentemente praticados, nos quais, por predominar a mão-de-obra feminina, o turno da noite se encontra fixo. A empresa deverá criar condições com vista à rotatividade desse turno.

5 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o descanso semanal nelas previsto.

6 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turno não poderá exceder oito horas, excepto para os trabalhadores em regime de dois turnos, em que o período normal de trabalho diário não poderá exceder oito horas e trinta minutos.

7 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

8 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

9 — Quando um 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.

10 — 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.

11 — Não são, porém, permitidas as trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois de entrada em vigor deste AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

13 — Mesmo que um trabalhador tenha, no acto da admissão, dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhador em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor

deste AE, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

14 — A empresa obriga-se a afixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início, quer no decurso do ano civil.

15 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, 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.

16 — 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.

17 — No regime de dois turnos rotativos, em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição, aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 33.^a quanto à duração do mesmo intervalo.

18 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocadamente atestada pelo médico de medicina no trabalho, 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.

19 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço 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.

90 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.

20 — A duração máxima do trabalho, no regime de três turnos, não poderá exceder, em média anual, 40 horas por semana.

Porém, no regime de laboração contínua, poderão adoptar-se horários diferenciados no decurso do ano civil, tendo um deles a duração média semanal de 42 horas.

21 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima do trabalho semanal não poderá exceder 42 horas, obrigando-se a empresa a desenvolver acções tendentes a possibilitar na próxima revisão global do AE a uniformização para 40 horas semanais da duração dos horários de turnos.

22 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

23 — 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.

24 — Quando se verifiquem as mudanças de horários, nos termos do n.º 20, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 5 desta cláusula, sem prejuízo de que entre a saída de um turno e a entrada para outro deverá decorrer um período mínimo de 16 horas, excepto se os trabalhadores interessados acordarem períodos inferiores.

25 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 19.

Cláusula 34. ^a-A

Regulamento do trabalho por turnos

(Eliminada.)

Nota. — Encontra-se já em vigor um regulamento de trabalho por turnos, elaborado nos termos da cláusula ora eliminada.

Cláusula 35.^a

Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2 — Em qualquer caso não poderão ser organizados horários de trabalho que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 36.^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 e só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo;
- b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar é exigível nos termos legais, salvo se se tratar de:

Deficientes;

Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;

Menores,

ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — 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, 12 horas de descanso.

5 — 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 puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 102.^a

6 — O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convenciona-se em 30 minutos o tempo indispensável para a refeição.

8 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9 — O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

10 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado fica sujeito ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 37.^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 extraordinário prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho extraordinário iniciado antes das cinco horas.

Cláusula 38.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal e feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 36.^a

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3 — Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 36.^a

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

Cláusula 40.^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.

Cláusula 41.^a

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.

Cláusula 42.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — 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, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 dias alternados, o substituto manterá o direito à retribuição individual auferida durante a substituição.

4 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5 — 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 à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste AE, por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 43.^a

Local de trabalho habitual

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito à data da entrada em vigor do presente AE, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 44.^a

Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10km, ou entre localidades distintas.

2 — Para efeitos do número anterior considera-se na mesma localidade todo o complexo fabril do Barreiro e Lavradio; Porto e Vila Nova de Gaia são ainda considerados a mesma localidade.

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

Cláusula 45.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento onde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá apenas o direito a rescindir o contrato e à indemniza-

ção por despedimento com justa causa por parte do trabalhador, salvo se a empresa provar que da mudança não resultaria prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Às transferências parciais de uma instalação ou serviço impostas por imperativos de gestão bem definidos, e ouvidas a CSN e a CI, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 46.^a

Transferências individuais

São proibidas as transferências individuais sem o acordo do trabalhador. O acordo constará obrigatoriamente de documento escrito, com indicação das condições e termos dessa transferência.

Cláusula 47.^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 48.^a

Paternidade/maternidade — Direitos especiais

1 — Além dos estipulados neste AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são 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 incômodas 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 imediatamente a seguir ao parto;
- c) Nos casos de aborto ou de parte de nado-morto, o período de licença ainda não gozado será reduzido para 30 dias;
- d) Verificando-se a morte do nado-vivo, cessa a licença referida na alínea b), se já tiverem decorrido, ou logo que decorram, 30 dias contados a partir da ocorrência do parto;
- e) A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- f) A empresa complementará, durante os períodos de licença previstos nas alíneas b) e c), o subsídio atribuído pela Segurança Social, de modo a garantir-se à trabalhadora a sua retribuição líquida normal;

- 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, às mães que comprovadamente aleitem os seus filhos;
- h) A irem às consultas médicas pré-natais indispensáveis durante o período normal de trabalho, desde que previnam 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 49.^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 no n.º 3 da cláusula 116.^a, 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 50.^a

Proibição de trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho nocturno pelas mulheres regula-se pelo disposto na lei.

2 — Porém, para as trabalhadores que trabalhem em regime de turnos, é permitido o trabalho entre as 7 e as 24 horas.

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o trabalhador que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — 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.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação do 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.

6 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenham, nos termos previstos neste AE.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 52.^a, os menores de 18 anos que frequentem 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.

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 52.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a empresa concederá àqueles que estejam a frequentar cursos oficiais ou equivalentes, legalmente reconhecidos:

- a) Dispensa de duas horas por cada dia de aulas, sem prejuízo de retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Três dias por ano escolar, seguidos ou interpolados, com direito a retribuição, para preparação de exames e por ocasião destes.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — O direito previsto nesta cláusula cessa automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transferir para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — As disposições anteriores são ainda integradas pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 53.^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:

No continente;
Nas ilhas adjacentes;
No estrangeiro.

3 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as des-

pesas 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 ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por si indicada.

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diárias 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 e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do n.º 3;
- c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;
- d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que excede o seu período normal de trabalho.

3 — A empresa, de seis em seis meses, deverá rever os valores referidos na alínea b) do número anterior, considerando a evolução do custo das refeições, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 55.^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 da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) A um subsídio diário de deslocação de 450\$;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalhador normal se tratasse, no

que excederem o seu período normal de trabalho;

- e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual, e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações nas regiões autónomas

Nas deslocações às regiões autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com exceção do subsídio de deslocação, que será de 1050\$.

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 1550\$;
- e) Quando a deslocação se efectuar a países onde comprovadamente os níveis de custo de estada excederam notoriamente os habituais, haverá lugar a um acréscimo, a definir, consoante o país, pela empresa.

2 — Os dias da partida e do regresso ao local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos de ajudas de custo, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 58.^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, considera-se sempre que o trabalhador regresse à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3 — No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela

via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente 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 o pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 59.^a

Licenças de luto e doença 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 60.^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 caixa de previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa 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 Previdência, a empresa deverá munir o trabalhador com as necessárias credenciais.

Cláusula 61.^a

Períodos de inactividade

1 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade

cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2 — Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar de feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 40.^a do AE.

Cláusula 62.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 6 000 000\$ contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias, poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 64.^a

Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade, e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2 — Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.^a, bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3 — Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 do preço de 1 l de gasolina super que vigorar, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada compreendendo passageiros transportados gratuitamente em serviço da empresa.

4 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5 — Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 62.^a

Cláusula 65.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.os 22 e 23 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 horas e o termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 1 da cláusula 33.^a, poderão ser organizados horários prevendo a abertura das lojas comerciais nas manhãs de sábado, desde que obrigatoriamente antecedidos de acordo com os trabalhadores abrangidos e as associações sindicais que os representem.

3 — Procedimento igual ao referido no número anterior poderá ser adoptado em relação aos trabalhadores abrangidos por este AE que enquadrem trabalhadores rurais.

Cláusula 67.^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, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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, feriado municipal, ou distrital, se aquele não existir, 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 68.^a

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 correspondente a:

- a) 30 dias de calendário, os trabalhadores com mais de um ano de serviço;
- b) 30 dias de calendário no ano de admissão, desde que tenha tido lugar antes de 1 de Março. No caso contrário, terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da sua admissão;
- c) Um período de férias tendo por referência o estipulado na alínea a), proporcional ao tempo de duração do contrato, quando se trate de trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano.

2 — A época de férias será fixada por acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, a época de férias será fixada pela empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — É obrigatório o gozo seguido de pelo menos 21 dias de calendário, ou de dois terços do período total de férias quando este tenha duração inferior a 30 dias, podendo o restante ser gozado interpoladamente, se essa for a vontade de cada trabalhador e não houver prejuízo para a empresa.

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

Em caso de impossibilidade de gozo efectivo das férias, haverá lugar ao pagamento do período de férias não gozadas e do respectivo subsídio.

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

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

7 — No caso de impossibilidade do gozo total ou parcial de férias no ano em que se venceram, por motivo não imputável ao trabalhador, serão as mesmas gozadas imediatamente a seguir ao regresso do trabalhador ao serviço, se outra época não for acordada com a empresa.

8 — Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

9 — 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 por esta indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

10 — As exigências imperiosas do funcionamento da empresa terão de ser comprovadas de forma inequívoca junto da CSN, bem como a impossibilidade de se conseguir outra solução, caso o trabalhador não dê de imediato o seu acordo.

Cláusula 69.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

Salvo o caso previsto na cláusula 68.º, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 70.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A empresa, quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do gozo efectivo das férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Considera-se que a empresa não cumpriu com a obrigação de conceder férias quando, após comunicação por escrito do trabalhador de que ainda não gozou, total ou parcialmente, o seu período de férias, aquela não responda, também por escrito e no prazo de oito dias, marcando a época de férias dentro dos condicionalismos previstos neste AE aplicáveis à situação concreta.

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

Cláusula 71.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que, por motivo de doença devidamente comprovada, o trabalhador fique impedido de iniciar o gozo de férias na data previamente marcada, ou interrompa um período de férias já iniciado, proceder-se-á à marcação da nova época de férias correspondente às férias não gozadas.

2 — Não sendo acordado entre o trabalhador e a empresa época diferente, as férias não gozadas pelo motivo referido no número anterior serão marcadas para imediatamente a seguir ao regresso do trabalhador ao serviço.

3 — Sempre que o trabalhador interrompa, por motivo de doença, um período de férias já iniciado, deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, enviando, logo que possível, a prova necessária.

4 — Se a doença do trabalhador se prolongar para além de 31 de Dezembro, os dias de férias não gozados transferir-se-ão para o ano seguinte.

5 — O trabalhador poderá exigir o subsídio de férias na data do início da época de férias previamente marcada mesmo que, nos casos previstos nesta cláusula, essa época venha a ser alterada.

Cláusula 72.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição durante o período de férias deve ser igual à que o trabalhador receberia se estivesse a prestar, durante esse período, trabalho efectivo.

2 — Nos componentes da retribuição de quantitativo variável será considerada a média dos doze últimos meses.

3 — O trabalhador pode exigir o pagamento da retribuição do período de férias antes do início das mesmas.

4 — A alteração da retribuição do trabalhador no decurso do gozo do período de férias dá direito a que o trabalhador, tal como se estivesse na efectiva prestação de trabalho, receba a respectiva diferença desde o momento da alteração.

Cláusula 73.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de valor correspondente à retribuição mensal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O subsídio de férias no ano da admissão, bem como o dos trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano, é de valor correspondente à retribuição do período de férias a que tenham direito.

3 — Sempre que durante o gozo do período maior de férias haja alteração da retribuição, todo o subsídio de férias é calculado com base no valor da nova retribuição, se superior.

4 — O subsídio de férias será pago por inteiro antes do início do gozo das mesmas ou, se gozadas interpoladamente, antes do início do gozo da fracção de maior duração.

Cláusula 74.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias que deveria ser gozado nesse ano civil, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como à retribuição e ao subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — O tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação corresponde para este efeito, ao tempo de duração do contrato nesse ano, desde que, neste, o trabalhador tenha trabalhado um dia ou parcela de um dia.

3 — Para determinação do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, conta-se sempre como mês completo aquele em que cessa o contrato.

4 — O período de férias vencido e não gozado no ano da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade e para o cômputo das férias vincendas.

5 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas e em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 75.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Poderá a empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar total ou parcialmente qualquer estabelecimento ou instalação durante, pelo menos, 21 dias consecutivos, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

2 — Excepto para os casos em que o regime referido no número anterior já vem sendo praticado, a sua adoção deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

3 — Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta da CSN ou da CI e dos representantes da empresa.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

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

2 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário adicionam-se, contando-se como falta logo que perfaçam a duração daquele.

Cláusula 77.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- c) 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 de comissão de trabalhadores;

- d) Casamento do trabalhador, durante quinze dias seguidos;
- e) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastros e enteados por cinco dias seguidos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- f) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins do mesmo grau, irmãos, cunhados e tios consanguíneos ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- g) Prestação de provas de exame ou de frequências obrigatórias em estabelecimentos de ensino, no dia em que ocorram;
- h) Necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que não abrangida pela previsão da alínea a) deste número;
- i) Parto da esposa, durante dois dias;
- j) Doação de sangue a título gracioso no dia em que se efectue, no máximo de um dia por trimestre;
- l) Tempo necessário à ocorrência de sinistros ou acidentes a trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, com prévio conhecimento da empresa e desde que não cause prejuízos sérios à mesma;
- m) Falecimento até cinco dias seguidos e parto até dois dias de pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente com prévio conhecimento da empresa;
- n) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2 — Consideram-se ainda justificadas as faltas que pela hierarquia da empresa forem prévia ou posteriormente autorizadas.

3 — As faltas previstas nas alíneas e), f), i) e m) do n.º 1 apenas poderão ser dadas nos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as fundamenta, contando-se o dia da própria ocorrência se esta se verificar durante o período normal de trabalho e por esse facto o trabalhador se ausentar do serviço por tempo superior a metade daquele período.

4 — As faltas referidas no número anterior poderão ser, porém, gozadas até quinze dias após a ocorrência, se o fundamento das mesmas o justificar.

5 — Os períodos referidos nas alíneas d), e), f), i) e m) do n.º 1 compreendem os dias de descanso semanal e feriados que neles ocorram.

6 — A empresa poderá exigir para prova dos motivos referidos na alínea b) do n.º 1 atestado médico, documento hospitalar ou certidão da junta de freguesia onde o trabalhador resida.

7 — No caso do número anterior, o prazo de prova será de 10 dias a contar do momento em que a empresa

o exigir, podendo, na impossibilidade de se obter o documento pedido, ser o mesmo substituído por declaração de honra, por parte do trabalhador.

8 — O previsto nos n.ºs 6 e 7 prevalece sobre o regime previsto na cláusula 78.^a em tudo em que expressamente contrarie aquele.

Cláusula 78.^a

Comunicação e justificação das faltas

1 — As faltas deverão ser comunicadas à empresa com a antecedência possível, quando previsíveis, e no próprio dia, salvo casos de força maior, quando imprevisíveis; porém, as faltas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior terão de ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

2 — A comunicação poderá ser feita telefonicamente ou por escrito.

3 — A não comunicação nos termos dos números anteriores, por culpa grave do trabalhador, poderá ser passível de procedimento disciplinar.

4 — A empresa pode sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5 — O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de dez dias, contados a partir da data em que a empresa as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no n.º 5 torna as faltas injustificadas.

Cláusula 79.^a

Efeitos 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 da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência e ao exercício das funções de delegado sindical, na medida em que excedam o crédito de horas a que tenham direito;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro atribuído pela Previdência ou entidade seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares praticados na empresa;
- c) As previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 77.^a, quando excedam o limite de 30 dias seguidos, sem prejuízo do disposto na alínea anterior e na cláusula 84.^a;
- d) As previstas nas alíneas h) e n) do n.º 1 da cláusula 77.^a.

Cláusula 80.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas todas as faltas não referidas na cláusula 77.^a, bem como as que não foremprovadas de acordo com o estabelecimento no n.º 5 da cláusula 78.^a

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente e serão descontadas, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Quando reiteradas, as faltas injustificadas produzem efeitos disciplinares.

3 — Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

Cláusula 82.^a

Desconto de faltas no período de férias

1 — Nos casos em que as faltas, justificadas ou injustificadas, determinem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite dos dias que pode gozar interpoladamente, nos termos da cláusula 68.^a

2 — Esta opção terá de ser comunicada por escrito à empresa, conjuntamente com a comunicação da falta, ou, na ausência desta, no primeiro dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido do trabalhador, pode a empresa atribuir licenças sem retribuição. A recusa por parte da empresa deve ser sempre fundamentada, dando previamente conhecimento à CSN ou à CI.

2 — Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade do trabalhador na empresa.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

Cláusula 84.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe

não seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de trinta dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria ou escalão, classe ou grau que tinha à data da suspensão e à sua antiguidade na empresa.

2 — O trabalhador detido preventivamente, e até ser proferida a sentença, considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador manterá o direito ao lugar, continuando a aplicar-se todo o regime previsto nesta cláusula, se a empresa, ouvidas a CSN ou a CI, considerar não haver inconveniente para os serviços.

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

5 — O trabalhador indicará o dia em que pretende retomar o serviço, dentro do prazo referido no número anterior, cessando nessa data, para todos os efeitos, o impedimento prolongado.

Cláusula 85.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal compreende 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 constantes do anexo III.

5 — As remunerações certas mínimas excepcionadas no anexo III para o CEAP e para o CENP apenas se aplicarão aos trabalhadores já pertencentes ao quadro de pessoal da empresa à data da entrada em vigor do presente ACTV de 1978.

6 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional, a título individual, até ao escalão salarial imediatamente superior.

7 — O disposto no número anterior será objecto de regulamentação a negociar na próxima revisão global do presente AE. Até lá, e sempre que haja lugar à aplicação do previsto no n.º 6 desta cláusula, a empresa obriga-se a dar conhecimento à CSN ou, não existindo esta, aos delegados sindicais.

Cláusula 86.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro ou, salvo declaração do trabalhador em contrário, por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário.

3 — Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma idelível donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número mecanográfico, número de inscrição na instituição de providência, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário 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.

4 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do último dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 87.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de valor correspondente às percentagens seguintes sobre o salário médio ponderado da Tabela Quimigal (fixado, para este efeito, na vigência da presente revisão em 59 400\$), arredondado para a centena mais próxima:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 23% (13 700\$ na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 21% (12 500\$ na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 19% (11 300\$ na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 16% (9500\$ na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 13,5% (8000\$ na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 11,5% (6800\$ na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos nos números anteriores incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pela exceção prevista no n.º 4 da cláusula 34.º é atribuído um subsídio mensal igual ao da alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o qual inclui o pagamento especial por trabalho nocturno e que fará parte da retribuição mensal.

4 — 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 as circunstâncias definidas no número seguinte.

5 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o subsídio de turno será mantido desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, com o necessário assentimento do sindicato para a alteração sem obrigatoriedade de manutenção do subsídio;
 - b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
 - c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho.
- À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;
- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral, ou de dois turnos, quando as anteriores o sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;
 - e) As previstas no n.º 19 da cláusula 34.º, sempre que os Serviços de Medicina no Trabalho da Empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de outras remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

7 — No caso da alínea c) do n.º 5, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 30%;
- b) No segundo aumento, 30%;
- c) No terceiro aumento, 30%;
- d) No quarto aumento, 10%.

8 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

9 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, deixem de estar afectos a esse regime, ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio, ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 88.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 94.º, 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 89.^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 94.º, 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 90.^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 94.º

Cláusula 91.^a

Abono para faltas

1 — Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos os seguintes abonos mensais para faltas:

- a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manu-

seiam numerário — 5% sobre as suas remunerações certas mínimas;

b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuam o pagamento de retribuições mensais — 3% sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário (Tabela Quimigal) para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 20\$ por cada fracção de 200 000\$ a mais.

2 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no n.º 1 ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 92.^a

Diuturnidades de categoria

1 — Os grupos profissionais que vinham vencendo diuturnidades de categoria (trabalhadores de escritório, auxiliares de escritório, cobradores, telefonistas e despachantes privativos) mantêm o direito a receber esta prestação.

2 — Os trabalhadores dos grupos profissionais referidos no número anterior receberão uma diuturnidade correspondente a 6% da remuneração mensal certa mínima fixada na Tabela Quimigal para o primeiro-escriturário, arredondada para a centena de escudos mais próxima por cada três anos de antiguidade na sua categoria até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — Para os efeitos do número anterior é contada a antiguidade do trabalhador na sua categoria à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

4 — O regime estabelecido nos números anteriores é extinto, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Aos trabalhadores que já venciam diuturnidades de categoria, na data da publicação da presente revisão, continuará a aplicar-se o regime estabelecido no n.º 2, enquanto deste resultar um valor superior ao que derive da aplicação da cláusula 130.^a-A.

6 — Aos trabalhadores classificados até 16 de Outubro de 1980 em categorias profissionais que davam direito ao vencimento de diuturnidades de categoria será ainda aplicável o regime do n.º 2, desde que até àquela data não optem por escrito pelo regime de diuturnidades de antiguidade.

Cláusula 93.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato individual de trabalho, os trabalhadores receberão, como subsídio de Natal, um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — Nos anos em que se verifiquem impedimentos prolongados, com exceção dos originados por doença profissional ou acidente de trabalho, cuja duração, seguida ou interpolada, seja igual ou superior a três meses ao subsídio de Natal previsto no n.º 1, será deduzido um duodécimo por cada mês completo que dure o impedimento.

4 — Em relação aos impedimentos originados por baixa por doença, a empresa complementará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela caixa de previdência.

5 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de Novembro.

Cláusula 94.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da hora de retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença a empresa complementará o subsídio pago pela Segurança Social garantindo ao trabalhador 100% da sua retribuição líquida correspondente aos dias de baixa subsidiados pela Segurança Social.

2 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores, individualmente considerados, que deles beneficiavam em 16 de Outubro de 1978.

3 — A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição da Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 96.^a

Complemento de 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.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 97.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A empresa deverá assegurar ao trabalhador um lugar compatível com as suas diminuições.

Cláusula 98.^a

Incapacidade permanente absoluta

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa atribuirá ao trabalhador uma pensão de reforma no valor de 80 % da retribuição mensal a que tinha direito à data da incapacidade, independentemente do subsídio atribuído pela companhia seguradora.

2 — A empresa garantirá que o subsídio atribuído pela companhia seguradora, acrescido da pensão de reforma, nunca seja inferior à remuneração certa mínima líquida actualizada atribuída à categoria profissional que o trabalhador tinha à data em que ficou incapacitado.

Cláusula 99.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1 — Aplicar-se-á a todos os trabalhadores da empresa ao seu serviço a partir da data da entrada em vigor do ACTV de 1978 o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2 — *(Eliminado.)*

3 — O disposto no n.º 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

Cláusula 100.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 101.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 21 000\$.

Cláusula 102.^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.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 — Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no n.º 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5 — Só beneficia do disposto nos n.ºs 3 e 4 o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6 — Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista um período de interrupção determinado para 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.

7 — 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.

8 — O disposto nesta cláusula não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores individualmente considerados, que deles beneficiavam à data da entrada em vigor do presente AE.

9 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 será revisto nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a, podendo a empresa, sempre que tenha lugar tal revisão, alterar em termos correspondentes a comparticipação prevista no regulamento em vigor.

10 — Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

Cláusula 103.^a

Regalias sociais — Disposições gerais

1 — Para além do disposto neste capítulo, a empresa manterá a cada trabalhador, individualmente considerado e ao seu serviço à data da entrada em vigor do ACTV de 1978, todas as restantes regalias sociais de que vinha beneficiando.

2 — Nas admissões futuras, os trabalhadores beneficiarão exclusivamente das regalias expressamente previstas neste AE, assim como das que se encontrem já uniformizadas ao nível de toda a empresa.

3 — A empresa deverá estudar e planificar um sistema global de regalias sociais a fim de que, na próxima revisão deste AE, se possa avançar na uniformização das regalias sociais.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 104.^a

Princípio geral

E empresa deverá observar toda a legislação sobre higiene e segurança no trabalho e manter os serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea a) da cláusula 24.^a

Cláusula 105.^a

Comissões de higiene e segurança

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 comissões que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE 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.

Cláusula 106.^a

Regulamento de higiene e segurança

(*Eliminada.*)

Nota. — Encontra-se já em vigor um regulamento de higiene e segurança, elaborado nos termos da cláusula ora eliminada.

Cláusula 107.^a

Doença súbita

A empresa compete 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 108.^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 impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 109.^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 referida na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente 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 adopção 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 XII

Disciplina na empresa

Cláusula 110.^a

Conceito de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, e nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis, pelo presente AE e pelos regulamentos internos da empresa.

2 — A infracção disciplinar caduca decorrido um ano a contar do momento da sua ocorrência ou logo que cesse o contrato individual de trabalho do infractor.

Cláusula 111.^a

Do poder disciplinar

A empresa detém poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, o qual poderá exercer directamente através do seu órgão de gestão, ou por delegação em elementos da sua estrutura hierárquica, nos termos e nos limites fixados no presente AE ou na lei, quando aquele os não preveja.

Cláusula 112.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

1 — 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 infracção.

2 — Considera-se iniciado o procedimento disciplinar na data em que for proferido o despacho referido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 114.^a

Cláusula 113.^a

Obrigatoriedade de processo disciplinar

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da repreensão simples, poderá ser aplicada sem que previamente se tenha concluído o respectivo processo disciplinar.

Cláusula 114.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem por objectivo a verificação do cometimento de infracção disciplinar, a sua gravidade e o grau de culpa do infractor, e dele terão de constar obrigatoriamente:

- a) A participação da ocorrência, elaborada pelo superior hierárquico competente;
- b) O despacho que ordena o levantamento do processo disciplinar e nomeia o serviço responsável pela sua elaboração;
- c) O envio ao arguido de uma nota de culpa, por carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa devidamente comprovada, donde constem todos os factos de que é acusado;
- d) A defesa do arguido, por escrito, quando este a ofereça;
- e) As declarações das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- f) O relatório e conclusões finais, com indicação sumária dos trâmites processuais seguidos e das ocorrências verificadas, dos factos provados e não provados, das circunstâncias relevantes para a decisão final que se tenham apurado e dos deveres violados pelo infractor;
- g) Decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo elemento da estrutura hierárquica em que o órgão detentor do poder disciplinar delegue.

2 — Em todas as diligências em que intervenha e na prestação de declarações pelas testemunhas por si indicadas, o arguido poderá promover a presença de elementos da comissão de trabalhadores e do sindicato que o represente, até ao máximo de dois, com o fim exclusivo de garantir o pleno e eficaz exercício do direito de defesa.

3 — Entre a recepção da nota de culpa e a apresentação da sua defesa disporá o arguido de um prazo de cinco dias úteis, o qual, a seu pedido fundamentado, nomeadamente consulta ao seu sindicato, poderá ser prorrogado por outros cinco dias úteis.

4 — É de cinco o número de testemunhas que cada uma das partes pode apresentar.

5 — A empresa poderá suspender preventivamente o arguido, se houver receio fundamentado de que a sua presença no local habitual de trabalho possa dar origem a incidentes graves ou ser prejudicial ao bom andamento do processo, sem prejuízo da retribuição normal e de todos os direitos e regalias que, nos termos deste AE, não sejam inerentes à efectiva prestação de trabalho.

6 — O arguido tem o direito de exigir uma fotocópia de todos os elementos que constam obrigatoriamente do processo disciplinar, logo que este esteja concluído.

7 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não for possível por motivo imputável ao arguido. Verificada esta impossibilidade, a empresa deverá comunicar imediatamente o facto ao sindicato respectivo.

8 — Se a infracção disciplinar consistir em faltas injustificadas e o trabalhador estiver ausente em parte incerta, a notificação deste far-se-á nos termos seguintes:

A nota de culpa é enviada para o domicílio do trabalhador em correio ordinário, afixada no local de trabalho e publicada num jornal de grande circulação na localidade da sua última residência conhecida.

9 — O trabalhador considera-se notificado dez dias depois da publicação, que deverá ser junta ao processo.

Cláusula 115.^a

Sanções disciplinares

1 — São apenas as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis:

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

2 — A determinação e graduação da sanção a aplicar em cada caso concreto deverá ter em consideração a gravidade da infracção e o grau de culpabilidade do infractor.

3 — Por cada infracção não poderá ser aplicada mais que uma sanção disciplinar.

4 — A suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão superior a seis dias só poderá ser aplicada, em relação a trabalhadores punidos pela primeira vez, em casos graves e como forma de se evitar o despedimento com justa causa.

6 — A empresa tem de enviar comunicação ao infractor e ao seu sindicato, por escrito com aviso ou nota de recepção, da sanção aplicada no prazo de 8 dias após a conclusão do processo disciplinar.

7 — A sanção prescreve se não for executada no prazo máximo de trinta dias após a sua comunicação ao infractor, excepto se a execução dentro daquele prazo se tornar impossível por facto imputável ao infractor.

8 — A sanção aplicada sem elaboração do processo disciplinar, quando obrigatório, ou com irregularidades insuportáveis, será para todos os efeitos nula.

Cláusula 116.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, por si ou por intermédio do sindicato que o represente;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste AE, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou outros que representem os trabalhadores, ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, quando levado a efecto até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1, ou até um ano, após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 115.^a, o trabalhador tem direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 124.^a

4 — Tratando-se de suspensões, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 117.^a

Despedimentos com justa causa: regime especial

Nos processos disciplinares que conduzam ao despedimento do trabalhador com justa causa observar-se-ão o disposto neste capítulo em tudo o que não contrarie legislação imperativa.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 118.^a

Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho cessa 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 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 119.^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 nas cláusulas subsequentes deste capítulo e na lei.

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. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo. Exercendo este direito, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 120.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

Cláusula 121.^a

Rescisão com justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração na empresa o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 124.^a

4 — O trabalhador, por si ou por intermédio do seu representante, pode recorrer judicialmente da sanção aplicada.

5 — Depois de transitada em julgado, a sentença referida no n.º 2 desta cláusula produz efeitos a partir da data em que é proferida.

6 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

7 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da sanção prevista na lei em que a empresa incorre por alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial quando se prove o dolo da empresa.

Cláusula 122.^a

Justa causa por rescisão por parte da empresa

1 — 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 pela lei geral ou pela cláusula «Sanção disciplinar», tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

Cláusula 123.^a

Justa causa da rescisão por parte do trabalhador

1 — Constitui justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, qualquer dos seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais e incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação grave e culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e neste AE;
- d) Falta culposa de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva que consista em suspensão do trabalho com perda da retribuição ou despedimento para o qual a empresa tenha invocado justa causa.

2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 124.^a

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula não exonera a empresa de responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 124.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

1 — As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

2 — Para efeitos desta cláusula, qualquer fracção do ano será sempre considerada como ano completo.

Cláusula 125.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

Cláusula 126.^a

Reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução de pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idêntico às que tinham, além de toda a preparação necessária, por contra da empresa, para adequação às novas funções.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 127.^a

Subsídios por condições especiais de trabalho

1 — Com a entrada em vigor deste ACTV extinguem-se os subsídios actualmente em vigor por condições especiais de trabalho (esforço físico contínuo e calor).

2 — Aos trabalhadores, individualmente considerados, que auferiam aqueles subsídios serão acrescidos, na remuneração mensal certa mínima, os valores que lhes vinham sendo atribuídos por aquele título.

3 — Na próxima revisão salarial o aumento efectivo dos trabalhadores abrangidos pelo número anterior não

poderá ser inferior a 75% do aumento dos restantes trabalhadores com a mesma categoria⁽¹⁾.

Cláusula 128.^a

Extinção do regime de prevenção

1 — É extinto o regime de prevenção que vinha sendo praticado na ex-CUF para os trabalhadores químicos e consequentemente os subsídios a ele inerentes.

2 — Para os trabalhadores, individualmente considerados, que à data da entrada em vigor do presente ACTV tinham direito ao subsídio fixo de prevenção referido no número anterior será o respectivo valor (500\$) integrado, como excedente, na remuneração certa mínima mensal.

3 — Os excedentes de remuneração referidos no número anterior manter-se-ão até ser obtida a uniformização em toda a empresa das remunerações certas mínimas para as categorias profissionais a que se aplicar esta cláusula.

Cláusula 129.^a

Integração de diuturnidades na remuneração mensal certa mínima

1 — Os profissionais de escritório que, por força do ACTV de 1978, sejam reclassificados em categoria a que corresponda uma remuneração mensal certa mínima superior à de chefe de secção deixarão de vencer diuturnidades.

2 — A remuneração mensal certa mínima dos trabalhadores referidos no número anterior não poderá ser inferior à que resultar da soma do valor das diuturnidades vencidas à data da entrada em vigor do ACTV de 1978 com a fixada para a categoria de chefe de secção (Tabela Quimigal).

Cláusula 130.^a

Extinção de diuturnidades de antigüidade na empresa

1 — São extintas as diuturnidades de antigüidade em vigor na empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACTV, recebiam já diuturnidades de antigüidade na empresa serão as mesmas mantidas.

Cláusula 130.^a-A

Diuturnidades de antigüidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente

(1) Na revisão do ACTV, celebrada em 3 de Janeiro de 1980, acordaram as partes no seguinte princípio:

Os excedentes de vencimento resultantes da aplicação do n.º 3 da cláusula 127.^a são absorvidos em três revisões do ACTV, incluindo a presente, à razão de $\frac{1}{3}$, em cada uma, salvo se, entretanto, deixarem de existir na empresa remunerações excepcionadas para a categoria profissional «especializado», caso em que será absorvido integralmente o remanescente.

uma diuturnidade de antigüidade de valor correspondente a 1,7% do salário médio (ponderado) da Tabela Quimigal (fixado para este efeito, na vigência desta revisão, em 59 400\$), arredondado para a dezena mais próxima, por cada ano completo de antigüidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979.

2 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, calculada nos termos do número anterior, será aquela em que perfizerem anos completos de antigüidade na empresa.

3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa em 15 de Outubro de 1979 terão também direito a uma diuturnidade fixa, calculada pelo produto do coeficiente constante do quadro seguinte, pelo valor que vigorar para a diuturnidade de antigüidade determinada no n.º 1, arredondando para a dezena mais próxima.

Anos completos de antigüidade em 16 de Outubro de 1980	Coeficiente
1-5	1,25
6-10	2,5
11-15	3,75
16-20	5
21-25	6,25
26-30	7,5
31-35	8,75
36-40	10
41-45	11,25

4 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 130.^a-B

Prémio de assiduidade

1 — Além das prestações devidas nos termos do AE, os trabalhadores receberão um prémio bimestral, que se vencerá respectivamente no último dia dos meses de Fevereiro, Abril, Junho, Agosto, Outubro e Dezembro de cada ano.

2 — As importâncias devidas pelo prémio serão pagas respectivamente com as retribuições de Março, Maio, Julho, Setembro, Novembro e Janeiro de cada ano, e reportando-se sempre aos dois meses imediatamente anteriores.

3 — O prémio referido será atribuído pela forma seguinte:

- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre, menos um dia, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 16,6% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional, nos dois primeiros bimestres de cada ano civil, sendo os restantes calculados pelo valor de 16,7% nas mesmas condições;
- Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre menos dois dias, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 12,5% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional;

c) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre, menos três dias, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 8,4% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional, nos dois primeiros bimestres de cada ano civil, sendo os restantes calculados pelo valor de 8,3%, nas mesmas condições.

4 — Para efeitos da aplicação deste prémio, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, 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 bimestre;
- e) Dispensa da prestação de trabalho aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, para frequência de aulas, até duas horas por dia, nos termos da cláusula 52.^a do AE.
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, no dia em que ocorram;
- g) As faltas dadas ao abrigo das alíneas d), e) e f) do n.^o 1 da cláusula 77.^a do AE, bem como as faltas dadas por ocasião do falecimento da pessoa com quem o trabalhador vive maritalmente, com prévio conhecimento da empresa, até cinco dias;
- h) Intervalo de descanso consignado na cláusula 36.^a, n.^o 4, do AE e descanso compensatório nos termos da cláusula 39.^a;
- i) Exames médicos nos serviços médicos da empresa;
- j) Período de férias;
- l) No caso da alínea b) da cláusula 48.^a, desde que o trabalhador comprove que, tendo diligenciado junto da Segurança Social, esta lhe tenha recusado, no todo ou em parte, o valor correspondente aos prémios não auferidos.

5 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.^o 2 da cláusula 76.^a do AE.

6 — O prémio apenas se vencerá, para os trabalhadores admitidos na empresa, no bimestre seguinte àquele em que se verificou a sua admissão, desprezando-se o tempo de trabalho prestado no bimestre em que ocorreu a admissão.

7 — O prémio previsto nesta cláusula será calculado em relação a cada bimestre com base na remuneração

certa mínima da categoria atribuída a cada trabalhador no último dia do bimestre a que o prémio respeita.

8 — Este prémio não integra o conceito de retribuição mensal, bem como os valores dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 131.^a

Uniformização de condições de trabalho

A empresa deverá proceder aos necessários estudos e criar as condições indispensáveis para, progressivamente e se possível, na próxima revisão deste ACTV se prosseguir na uniformização negociada do regime de trabalho e dos direitos e deveres deles decorrentes, eliminando-se as diferenciações de regimes e tratamentos por grupos profissionais e centros de exploração que ainda se mantêm.

Cláusula 132.^a

Uniformização de subsídios de turno

1 — Na próxima revisão deste ACTV será prioritária a uniformização dos valores dos subsídios de turno em toda a empresa e grupos profissionais.

2 — Aos trabalhadores, individualmente considerados, que à data da entrada em vigor deste ACTV recebiam subsídios de turno com valores superiores aos estabelecidos no n.^o 1 da cláusula 87.^a serão aqueles mantidos.

Cláusula 133.^a

Enquadramento profissional

1 — A empresa e as associações sindicais outorgantes do AE comprometem-se a negociar e integrar a matéria respeitante ao enquadramento profissional na próxima revisão global deste AE, com base nas conversações referidas no n.^o 2.

2 — Na próxima revisão intercalar a empresa e as associações sindicais outorgantes do AE fixarão, excepcionalmente, um protocolo de conversações que vise um acordo global relativo à matéria respeitante ao enquadramento profissional.

3 — É expressamente vedado à empresa aplicar todas e quaisquer matérias, mecanismos ou procedimentos respeitantes ao enquadramento profissional antes de concluída a revisão global referida no n.^o 1.

Cláusula 134.^a

Prevenção às fábricas

1 — Manter-se-ão em vigor os esquemas e os subsídios de prevenção ou de assistência às fábricas, com excepção dos previstos na cláusula 128.^a e os subsídios por isenção de horário de trabalho, não devendo ser alargados de âmbito ou aumentados de valor sem acordo prévio dos sindicatos outorgantes do AE.

2 — Durante a vigência deste AE a empresa procederá à actualização dos regulamentos em vigor, de acordo com as disposições do AE, ouvindo previamente as CIN.

Cláusula 135.^a

Aumentos unilaterais

A empresa só poderá, no decurso da vigência deste AE, efectuar aumentos de remunerações desde que os mesmos resultem de promoção dos trabalhadores ou desde que se mantenham inalteradas, entre as diferentes categorias profissionais, as diferenças constantes do AE.

Cláusula 136.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade (escudo) imediatamente superior.

Cláusula 137.^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 ou sindicatos interessados.

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

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

Cláusula 138.^a

Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2 — A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3 — A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais seguintes:

Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractivas, Energia e Química;
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
Federação Nacional de Sindicatos de Quadros.

4 — As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 139.^a

Prémio de assiduidade e novos horários — Início de vigência

1 — A alteração dos horários de trabalho prevista na cláusula 33.^a entrará em vigor 30 dias após a entrada em vigor da presente revisão do AE.

2 — A nova redacção da cláusula 130.^a-B entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1986.

Cláusula 140.^a

Declaração de maior favorabilidade e proibição de diminuição de regalias

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

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

Cláusula 141.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

Chefe de continúo. — Trabalhador que exerce a chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, planeamento e orientação do pessoal sob suas ordens, segundo as orientações e fins definidos.

Contínuo. — Trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilar ou entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode subsidiariamente executar tarefas no exterior.

Guarda. — Trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — Trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência entregue na portaria fora das horas de expediente.

Reprodutor de documentos. — Trabalhador cuja missão consiste em trabalhar com máquinas de reprodução e endereçamento de documentos.

Trabalhador de limpeza. — Trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — Trabalhador que executa, fora dos escritórios, cobranças, pagamentos e depósitos; visita os devedores e cobra as importâncias em dívida entregando-lhes os respectivos recibos; faz pagamentos a credores que visita e aceita os recibos; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega, a quem de direito, o numerário recebido, recibos ou talões de depósito. Considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa funções análogas.

Profissionais de comércio e armazém

I — Trabalhadores de armazém (armazéns que não comercializam directamente os produtos):

Ajudante de fiel de armazém. — Trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

Encarregado de armazém. — Trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, de acordo com os objectivos que lhe forem definidos.

Fiel de armazém. — Trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e outros 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.

Operador de empilhador. — Trabalhador que conduz o empilhador, zelando para que seja mantido em boas condições de funcionamento; utiliza-o na movimentação de diversos produtos, tendo em vista o melhor acondicionamento das mercadorias armazenadas. Pode eventualmente executar outras tarefas afins.

Servente. — Trabalhador que, no estabelecimento ou armazém, manuseia mercadorias ou produtos e efectua outras tarefas indiferenciadas.

II — Trabalhadores do comércio (incluindo lojas comerciais e armazéns que comercializam directamente os produtos):

Caixa de balcão. — Trabalhador que recebe o numerário em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — Trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enumera o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências e elabora facturas de vendas a dinheiro.

Caixeiro-ajudante. — Trabalhador que, tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — Trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, dirige o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Conferente. — Trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um seu superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Decoradora. — Trabalhadora que auxilia e aconselha a escolha dos produtos aos diversos tipos de clientes, quer nas instalações destes, quer nas lojas, armazéns, stands e outros postos de venda e exposição da Empresa. Colabora, directamente ou indirectamente, na decoração e apresentação das lojas, stands e outros postos de venda, nomeadamente de distribuidores e revendedores.

Embalador. — Trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento. Pode eventualmente executar outras tarefas indiferenciadas.

Servente. — Trabalhador que, no estabelecimento ou armazém, manuseia mercadorias ou produtos e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Construção civil -

Vendedor especializado. — Trabalhador que vende, no comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género do produto que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias; toma as medidas necessárias para a preparação e entrega do produto.

III — Trabalhadores do comércio (rede externa — técnicos de vendas):

Chefe de vendas. — Trabalhador que é responsável pelas vendas na sua área, de acordo com a política geral de vendas: prepara e elabora programas de vendas na sua área; coordena e dirige os serviços dos seus subordinados; analisa através de relatórios, as possibilidades do mercado, seu poder aquisitivo e solvabilidade; analisa e verifica a acção dos seus subordinados através de notas de encomenda e relatórios; sugere oportunidades de actuação quanto ao estudo e lançamento de novos produtos, bem como de eventuais acções de apoio de promoção e publicidade; visita, eventualmente, clientes em acções específicas; participa na discussão e fixação dos orçamentos da sua área.

Inspector de vendas. — Trabalhador que controla e inspecciona uma equipa de vendas; presta apoio profissional aos seus subordinados; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos; efectua, eventualmente, contactos com clientes mais importantes.

Promotor técnico. — Trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, apoia tecnicamente as vendas; colabora em ensaios informativos e demonstrativos e em outros trabalhos; realiza e dinamiza os programas de divulgação técnica; elabora textos de divulgação, efectua palestras, responde a consultas e reclamações; pode fazer prospecção de mercados e promoção de vendas.

Promotor de vendas. — 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.

Vendedor. — Trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias; transmite as encomendas e envia relatórios e preenche fichas de visita sobre a sua actividade.

Apontador. — Trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente distribuir os envelopes com as remunerações ao pessoal fabril.

Armador de ferro. — Trabalhador que corta, encurva e monta varões metálicos destinados a serem fixados nas cofragens, para reforçar o betão; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas; escolhe os varões e corta-os no comprimento requerido; curva-os com ferramentas manuais ou com máquina apropriada; monta e liga os varões com arame e gatos; coloca e fixa os varões nas cofragens; por vezes, reforça o betão com rede metálica.

Assentador de revestimentos. — Trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel pintado, alcatifas, painéis ou ladrilhos de materiais sintéticos, de acordo com as especificações técnicas referentes à obra a executar e estudando a forma mais eficiente de a executar.

Calceteiro. — Trabalhador que reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, servindo-se de um martelo de passeio (calceteira) ou camartelo.

Canteiro. — Trabalhador que corta, assenta ou restaura mármore, granitos e outras pedras polidas para revestir e ornamentar obras de construção civil.

Capataz. — Trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos. — Trabalhador que assenta e monta no lugar de utilização a obra mais apurada de carpintaria civil; executa, ajusta, assenta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, janelas, caixilhos, escadas, armários, lambris, alisares, rodapés, soalhos e tectos.

Carpinteiro de toscos. — Trabalhador que constrói, monta e coloca no local estruturas de madeira; trabalha sobre estruturas cujos madeiramentos se destinam a ficar em tosco, tais como gaiolas para a construção civil, vigamentos, armações para escadas, tectos, tabiques ou telhados; pode ser incumbido de erigir andainas em madeira, construir cimbres e cofragens para betão armado, bem como de fazer entivações ou outros trabalhos similares.

Cimenteiro. — Trabalhador que enche as cofragens, cimbres ou outros moldes de madeira ou metálicos, ajustando as respectivas armaduras de ferro, vazando, homogeneizando com os vibradores e afagando o betão.

Condutor-manobrador. — Trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros e nas obras, equipamentos mecânicos sem exigência de carta de condução, fixos, semifixos ou móveis.

Controlador. — Trabalhador que controla, através de medições diárias, para fins estatísticos ou controlo orçamental, a produção das equipas executantes.

Encarregado. — Trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de oficiais constituído ou não em brigada(s) ou oficina(s) de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente; pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros, seguindo o caderno de encargos, controlo de orçamentos e outras tarefas que exijam grande experiência da indústria da construção civil, tais como marcação em estaleiro e implantação de obra.

Espalhador de betuminosas — Trabalhador que recobre e conserta superfícies, tais como faixas de rodagem, pavimentos de pontes e outros, nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizador ou uma pá.

Montador de andaimes. — Trabalhador que executa a montagem e desmontagem de andaimes metálicos e tem a seu cargo a conservação de todo o material.

Oficial principal. — Trabalhador responsável por chefiar um grupo de trabalhadores da construção civil, que não seja exclusivamente constituído por indiferenciados, ou que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação, para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional.

Operador de máquinas de carpintaria. — Trabalhador que, a partir de marcação das peças e utilizando máquinas, tais como serra de fita, garlopa, tupaia e plaina, executa peças ou componentes em madeira, destinadas a formarem conjuntos, tais como caixilhos, envidraçados e outros.

Pedreiro. — Trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — Trabalhador que prepara as superfícies a pintar, decapando, passando à lixa, corrigindo imperfeições, a fim de aplicar camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos, pistolas ou outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados; faz a aplicação de vidros e respectivas massas de fixação.

Servente. — Trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenham mais de 18 anos de idade.

Técnicos de desenho

Arquivista técnico. — Trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Arquivista técnico qualificado. — Trabalhador que classifica, regista e arquiva os desenhos, cópias e respectivas especificações, elaborados internamente ou recebidos de clientes, e eventualmente outros elementos respeitantes à sala de desenho; possui e utiliza conhecimentos de, pelo menos, dois idiomas estrangeiros que lhe permitam avaliar e organizar os documentos que lhe são confiados; é ainda responsável pela conservação dos documentos em arquivo, assegurando o seu correcto funcionamento.

Auxiliar de medições. — Trabalhador que, predominantemente, auxilia o responsável pela execução de levantamentos topográficos, podendo ainda colaborar em medições nas instalações fabris; faz o transporte do material a utilizar, devendo ter em atenção a delicadeza do mesmo; zela pelo estado de conservação e limpeza de todo o material.

Desenhador. — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares, requeridos pela natureza do projecto; consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento; colabora se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista. — Trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra; deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras; no desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes; organiza o orçamento; deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar; cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Operador heliográfico. — Trabalhador que, predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante. — Trabalhador que coadjuva os trabalhadores das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Despachantes privativos

Despachante privativo. — Trabalhador que, representando a Empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembarque fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas e exportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

Electricistas

Chefe de turno. — Trabalhador responsável, durante um turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de secionamento de alta tensão; acessoriamente pode ser encarregado de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Encarregado. — Trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada e oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Monitor de formação. — Trabalhador que ensina uma profissão ou ministra cursos, tendo em vista o aperfeiçoamento dos alunos no mais curto espaço de tempo; recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o; prepara, o geralmente, a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar (métodos ativos, racionais e práticos); ministra ensinamentos com base no seu perfeito conhecimento e prática da profissão, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos; assiste e orienta o aluno durante a execução das diferentes tarefas da profissão; procede à avaliação das capacidades dos alunos, determina o seu grau de aproveitamento e orienta a execução de diversos tipos de provas.

Preparador auxiliar de trabalho. — Trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, ou equipamentos e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Preparador de trabalho. — Trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar equipamentos e ferramentas.

Oficial. — Trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial principal. — Trabalhador responsável por chefiar um grupo de trabalhadores electricistas ou que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional.

Enfermeiros

Enfermeiro. — (A definir ao abrigo da cláusula 137.^a).

Trabalhadores de escritório

Grupo I:

Chefia administrativa A. — Coordena, dirige e controla directamente o trabalho executivo dos executantes sob a sua dependência.

Assegura o cumprimento das rotinas executivas previamente definidas, em campos administrativos e afins, pela chefia de que depende.

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 directrizes da chefia de que depende.

Chefia administrativa C. — Planifica, coordena e controla, quer em estruturas de staff, que de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução em campos administrativos ou afins, das directrizes das chefias de que depende.

Dentro de parâmetros definidos, toma como autonomia técnica as decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e dos prazos estabelecidos.

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 profissionais.

Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Grupo II:

Caixa. — Trabalhador que tem a cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transações da Empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; pode preparar os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de escritório numa secção.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê o correio recebido e, se for necessário, junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão e recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos processos.

Dactilógrafo. — Trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo e cópias de correspondência.

Documentista (ou documentalista). — Trabalhador com boa cultura geral no campo da técnica, da ciência e das ciências humanas, com poder de síntese na exploração de documentos, com conhecimento de sistemas de documentação e de línguas, que lhe permitem desenvolver as seguintes funções: leitura e relação de artigos técnico-científicos e de ciências humanas, pesquisas bibliográficas destinadas a servir de base à solução de questões técnicas e administrativas postas pelos quadros da Empresa, contactos com entidades oficiais capazes de fornecer dados necessários à complementação de qualquer tipo de pesquisas e pesquisa bibliográfica em departamentos estranhos à Empresa.

Escriturário. — 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 encomenda; 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.

Estagiário. — Trabalhador que tirocina para a categoria de escriturário.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Trabalhadora que nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, em um ou vários idiomas estrangeiros, nomeadamente ditados; estenografa relatórios, cartas ou outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas, relatórios, minutas manuscritas e registos de máquinas de ditar; pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Secretária de direcção. — Trabalhadora que se ocupa do secretariado específico do conselho de gerência, das divisões (áreas de grandes negócios) e das direcções centrais; entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes tarefas: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização de reuniões de trabalho; pode também na sua função executar trabalhos de esteno-dactilografia e correspondência em línguas estrangeiras.

Subchefe de secção. — Trabalhador que coadjuva o chefe de secção e o substitui nos seus impedimentos, ou que desempenha funções de responsabilidade superior às de escriturário.

Técnico tradutor. — Trabalhador que executa traduções e retroversões de estudos, relatórios técnicos, artigos de revista, correspondência e outros temas de apoio a qualquer ramo técnico ou científico da Empresa, com conhecimento de mais de um idioma estrangeiro.

Grupo III:

Analista orgânico. — Trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações; pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores; faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que faz aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe portanto dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista de sistemas. — Trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Controlador de aplicações. — Trabalhador que controla a qualidade dos dados de entrada e os mapas de erros, podendo controlar totais entre diversos mapas,

de acordo com as especificações dadas pelo responsável de aplicação; pode ser incumbido de preparar o *job control* com o apoio do responsável de exploração.

Monitor de recolha de dados. — Trabalhador que organiza e prepara o trabalho para a perfuração-verificação ou de gravação de dados; é responsável pela direcção e coordenação de equipas de perfuração-verificação ou de gravação de dados e pela existência do manual de instruções para a gravação de dados; pode ainda desempenhar tarefas de recolha de dados.

Operador de computador. — Trabalhador que prepara o computador para a execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador, através do painel de comando e ou consola e os seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos necessários, designadamente o de utilização do computador e dos suportes de informação correspondentes aos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização dos periféricos.

Operador de máquinas auxiliares. — Trabalhador encarregado de operar com as máquinas de corte de papel e separação de químicos, bem como da recepção e expedição dos documentos mecanográficos; deve ser responsável pela existência de um arquivo dos *inputs* mecanográficos que vão sendo tratados, bem como a existência de um registo das existências em *stock*, e providenciar pela manutenção dos respectivos níveis.

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

Operador mecanográfico. — Trabalhador que prepara, opera e controla minicomputadores de escritório, tais como: máquinas de tarja magnética, electro-mecânicas ou outras; é responsável pela execução dos trabalhos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de recolha de dados. — Trabalhador que prepara, opera e controla o equipamento para a recolha de dados sobre suporte assimilável pelo computador ou para atribuição de dados; redige e mantém actualizado o registo de utilização e dos suportes de dados utilizados; pode ainda preparar os dados para a exploração.

Programador de informática. — Trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise; pode fornecer instruções, escritas ou não, para a organização dos manuais do utilizador ou de exploração.

Fogueiros

Ajudante de fogueiro. — Trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados; exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Encarregado. — Trabalhador que, coordenando o trabalho dos fogueiros, é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos, assim como a leitura dos gráficos, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Fogueiro. — Trabalhador que conduz o gerador de vapor e repara, conserva e assegura a manutenção do mesmo e do equipamento auxiliar e acessório.

Operador de turbo-alternador e seus auxiliares. — Trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a conservação e manutenção da mesma e reparações inerentes, sempre que necessário.

Garagens

Abastecedor de carburantes. — Trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos de bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, efectuando a cobrança dos combustíveis abastecidos.

Ajudante de motorista. — Trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, ajudando nas cargas e descargas, podendo eventualmente fazer as cobranças das respectivas mercadorias.

Despachante coordenador. — Trabalhador que receptiona e confere os materiais no centro de transportes; regista as recepções efectuadas; elabora guias de trânsito e determina-lhes os destinos das mercadorias; procede à requisição do transporte respectivo; arruma as mercadorias por ordem consoante o seu destino; coordena as cargas e descargas e executa as folhas de carregamento.

Encarregado. — Trabalhador responsável por garantir o funcionamento da estação de serviço, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Lavador. — Trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis e ou executa os serviços complementares inerentes, por sistema manual ou mecânico, podendo, eventualmente, e dado o carácter específico da Empresa, auxiliar no abastecimento de combustíveis e em pequenas lubrificações.

Lubrificador. — Trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e abastece os mesmos com os óleos indicados.

Montador de pneus. — Trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Gráficos

Encadernador. — Trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se compõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra, abre sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara as peles; prepara e cola as guardas, confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com ferros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas; pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Fotógrafo impressor. — Trabalhador que executa revelações de filmes, chapas e películas, esmaltagens e manipula ampliadores, amplicopiadores e prensas, podendo, quando disponível, executar outros trabalhos de fotografia.

Impressor flexigráfico. — 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.

Trabalhadores de hotelaria

Chefe de balcão. — Trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de empregados de balcão, competindo-lhe igualmente a execução das tarefas a estes distribuídas e ainda armazenagem e inventariação de produtos necessários ao balcão, sua requisição e conservação.

Chefe de cozinha. — Trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; contribui para a elaboração das emendas com uma certa antecedência, tendo em atenção o mínimo de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de garnição e quantidades a servir; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho e vigia a apresentação e higiene do pessoal; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação e armazenagem dos alimentos entregues à cozinha.

Chefe de sala. — Trabalhador que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e viabilizando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto

nas salas como nas dependências de balcão e copa; sob a orientação geral do encarregado, requisita à despensa os géneros necessários para a confecção dos pratos e distribui as tarefas do pessoal ao seu cargo.

Controlador. — Trabalhador que controla as receitas diárias e elabora os respectivos documentos; inventaria e controla as existências de bebidas nos bares, competindo-lhe ainda o seu abastecimento; faz a ligação entre refeitórios, transportando produtos para suprir faltas ocasionais; compra, esporadicamente, na praça ou em mercearias, alimentos que são necessários para suprimir faltas de momento; transporta as receitas diárias entre serviços e deposita-as.

Controlador-caixa. — Trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas de refeições, recebimentos das importâncias respectivas e elaboração dos mapas de movimento dos refeitórios; poderá colaborar complementarmente nos serviços de alimentação do balcão, empratamento e tarefas de serviços afins, desde que tal resulte da prática actual.

Copeiro. — Trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeição; limpa e arruma as dependências da copa; emprata os pratos confeccionados na cozinha, fruta e saladas.

Costureira. — Trabalhadora que confecciona e repara batas, aventais, toucas e demais equipamento próprio do pessoal da indústria hoteleira; confecciona e repara artigos de utilização nos refeitórios, tais como panos de cozinha, toalhas de mesa, etc.; controla a existência de tecido para confecção e informa superiormente da necessidade de aquisição; controla a saída das roupas com destino à lavandaria e sua posterior entrada.

Cozinheiro. — Trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições; executa a limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — Trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidades e qualidades com o discriminado nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição; pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Ecónomo. — Trabalhador que procede à aquisição dos géneros alimentícios, tendo em atenção a quantidade, qualidade e preços; mantém sempre actualizados os ficheiros de fornecedores, géneros e preços; é responsável pela conservação e beneficiação dos produ-

tos de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; procede periodicamente a inventários das existências, no que é assistido pelo despenseiro.

Empregado de balcão. — Trabalhador que prepara e serve bebidas, sandes, bolos, doces, pequenos-almoços e outras pequenas refeições; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a servir correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; procede às operações de abastecimento da secção, nomeadamente as linhas de distribuição, *self-service* e bares; elabora os trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência e utensílios; colabora na inventariação periódica das existências; no caso dos bares volantes, requisita os artigos a servir.

Empregado de distribuição. — Trabalhador que, em veículo da Empresa, se desloca às diversas instalações a fim de distribuir as refeições; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, podendo ajudar o motorista.

Empregado de mesa. — Trabalhador que executa a arrumação das salas e decoração das mesas, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios, inteirando-se dos pedidos dos utentes e transmitindo-os à cozinha; recepciona as travessas e coloca-as sobre as mesas, ou serve directamente os utilizadores, bem como as bebidas, sobremesas e cafés; levanta as mesas, limpa e arruma as salas das refeições.

Empregado de refeitório. — Trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios e procede a serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores; pode colocar nos balcões pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo.

Encarregado de refeitório. — Trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa, em colaboração com o chefe de cozinha ou cozinheiro, as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, observando a legislação aplicável, e zela pelas regras de higiene, eficiência e disciplina; procura resolver as divergências surgidas entre utentes e o pessoal do refeitório; recepciona os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com o descrito nas requisições.

Trabalhadores de infantário

Costureira. — Trabalhadora que confecciona e repara batas, aventais, toucas e demais equipamento próprio do infantário; controla a existência de tecido para confecção e informa superiormente das necessidades de aquisição.

Educadora de infância. — Trabalhadora que cuida de um grupo de crianças nos infantários da Empresa e respectivas colónias de férias; assegura, diversas actividades que simultaneamente ocupem e incentivem as crianças no seu desenvolvimento físico e mental; orienta diversas actividades por forma a incentivar o desenvolvimento psicomotor da criança, fazendo-a executar exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação e raciocínio; incentiva o seu desenvolvimento afectivo, procurando estimular interesses e aptidões da criança; ajuda-a na descoberta da realidade exterior em que está inserida; ensina à criança formas de expressão plástica, musical, corporal e outras; estimula o seu desenvolvimento moral e espiritual, fazendo-lhe despertar virtualidades, tais como autoconfiança, coragem, lealdade, amizade, obediência, generosidade, etc.; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção pedagógica coordenada.

Educadora de infância-coordenadora. — Trabalhadora responsável pela coordenação de uma equipa de educadoras infantis, competindo-lhe organizar e assegurar a execução de actividades tendentes ao desenvolvimento integral da criança; acompanha e assiste as educadoras na resolução dos problemas que se lhes deparam; propõe superiormente a aquisição de material que julgue necessário para o desempenho das funções das suas subordinadas; promove e é responsável pelos contactos das educadoras com os pais das crianças; compete-lhe a substituição da encarregada de infantário nos seus impedimentos.

Empregada de lavandaria. — Trabalhadora que separa e conta as peças de roupa antes do envio para lavagem no exterior e após a sua devolução; lava roupa à mão e à máquina, procedendo à sua posterior passagem a ferro; cuida da limpeza das instalações onde desempenha as suas tarefas.

Empregada de limpeza. — Trabalhadora que limpa e arruma os quartos de dormir e de banho, as salas de estudo e recreio e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação do infantário.

Encarregada de infantário. — Trabalhadora que, de acordo com as directrizes definidas, superintende, coordena e orienta os serviços de educação, enfermagem e cozinha.

Monitora de infância. — Trabalhadora que cuida de crianças, vigiando o seu comportamento, e zela pela higiene e arrumação nas salas respectivas; ajuda as crianças a cuidar da sua higiene, levantar-se, vestir-se, despir-se e deitar-se; leva-as a passear, orienta jogos educativos e conta-lhes histórias; vigia-as durante as refeições e acompanha-as nas actividades de grupo; por vezes é incumbida de acompanhar crianças em viagem.

Técnico de instrumentos

Encarregado. — Trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada e oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Oficial. — Trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial principal. — Trabalhador responsável por chefiar um grupo de trabalhadores instrumentistas ou que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional.

Metalúrgicos

Afiador de ferramentas. — Trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas, como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — Trabalhador que verifica, conserva e afina os conjuntos mecânicos que estão a seu cargo; examina o funcionamento do conjunto, a fim de se certificar de que este trabalha nas devidas condições técnicas; localiza eventuais deficiências de funcionamento e faz reparações e substituições; ensaiá o conjunto e procede às afinações necessárias a um correcto funcionamento; providencia para que a lubrificação se faça segundo as especificações técnicas.

Agente de métodos. — Trabalhador que, através de conhecimentos técnicos e experiência oficial, 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.

Ajudante de fiel de armazém. — Trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Apontador. — Trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, distribuir envelopes de remunerações ao pessoal fabril.

Assentador de isolamentos. — Trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Assentador de vias. — Trabalhador que implanta e conserva troços de via férrea. Prepara o terreno, assenta travessas, substitui carris e agulhas e ataca a via com balastro ou areia. Pode encurvar os carris com macaco hidráulico. Verifica a distância entre carris com bitola. Por vezes limpa linhas e valetas.

Atarrachador. — Trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

Bate-chapas. — Trabalhador que procede à execução, reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro. — Trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo eventualmente proceder ao seu ensaio; enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador. — Trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias-primas afins, executa e repara canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de estruturas metálicas. — Trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos. Também fabrica e monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Carpinteiro naval. — Trabalhador que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira ou executa outros trabalhos em madeira em embarcações.

Chefe de turno dos transportes ferroviários. — Trabalhador que actua sob as ordens do encarregado dos transportes, superintendendo nos maquinistas, engatadores e agulheiros; orienta os trabalhos a executar pelos seus colaboradores, segundo nota de planificação recebida do seu encarregado e emitida pelo escritório do departamento; distribui o material (vagões e locomotivas) e o respectivo pessoal pelos diversos locais de trabalho; manda colocar os vagões e máquinas nas linhas de saída e entrada da e para a CP e nas que dão acesso a cais marítimos.

Chumbeiro. — Trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação. — Trabalhador que conduz pontes e pórticos rolantes com cabina e guias de elevação.

Condutor de máquinas de transporte e arrumação. — Trabalhador que conduz empilhadores e outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Decapador por jacto. — Trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granilha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Encarregado. — Trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de trabalhadores constituídos ou não em brigadas e oficinas, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Engatador ou agulheiro. — Trabalhador que trabalhando sob as ordens do chefe de turno ou capataz de manobra, engata e desengata os vagões para formar as composições, recebe as ordens de trabalho do capataz ou chefe de turno, ficando responsável por todas as manobras relacionadas com as suas tarefas; muda, por

meio de um sistema de alavanca, a posição do conjunto de agulhas de modo a formar o circuito prescrito, fazendo sinais aos maquinistas para a circulação do comboio.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — Trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Especialista de conservação e implantação de vias (ferroviário). — Trabalhador que trabalha sob as ordens do encarregado da conservação e implantação de vias, tendo certa ascendência sobre os assentadores de via; executa e orienta os trabalhos de abertura da caixa para a via; especifica como se devem colocar as travessas e os carris que formam a via; dirige o grupo de assentadores na implantação e conservação das vias férreas da Empresa.

Ferreiro ou forjador. — Trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, témpera ou revenido.

Fiel de armazém. — Trabalhador responsável pelas operações de entrada e saída de mercadorias, ferramentas e produtos e pela arrumação e conservação das mesmas; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; 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; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fresador mecânico. — Trabalhador que, na fresa-dora, executa trabalhos de fresagem de peças trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — Trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Lubrificador. — Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Malhador. — Trabalhador que manobra o malho segundo as indicações de outro trabalhador e martela o metal, que previamente foi aquecido para conseguir as peças pretendidas.

Mandrilador mecânico. — Trabalhador que, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Maquinista de locomotiva. — Trabalhador que conduz uma locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e fazendo deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela revisão dos níveis de óleo no início do seu turno, atestando, se for necessário, os depósitos da máquina com que trabalha.

Mecânico de aparelhos de precisão. — Trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — Trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Monitor de formação. — Trabalhador que ensina uma profissão ou ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento dos alunos no mais curto espaço de tempo; recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o; prepara, geralmente, a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar (métodos activos, racionais e práticos); ministra ensinamentos com base no seu perfeito conhecimento e prática da profissão, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessária ao bom desempenho dos exercícios práticos; assiste e orienta o aluno durante a execução das diferentes tarefas da profissão; procede à avaliação das capacidades dos alunos, determina o seu grau de aproveitamento e orienta a execução de diversos tipos de provas.

Oficial principal. — Trabalhador que é responsável por chefiar um grupo de trabalhadores metalúrgicos ou tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação, para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional.

Penteeiro. — Trabalhador que substitui e rectifica bicos de pentes utilizados na indústria têxtil.

Preparador auxiliar de trabalho. — Trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Preparador de trabalho. — Trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios e sequências a utilizar na fabricação ou reparação de máquinas ou equipamento, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas a utilizar. Requisita os materiais necessários à obra ou reparação.

Programador de fabrico. — Trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e

do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboraram as estatísticas industriais e afins.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — Trabalhador que atende os clientes, faz um exame sumário da viatura, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador mecânico. — Trabalhador que, utilizando máquinas fixas e barramentos apropriados, procede à rectificação de peças, utilizando mós abrasivas, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Reprodutor de documentos. — Trabalhador que, predominantemente, procede à reprodução de documentos, incluindo os trabalhos com chapas fotográficas ou serviços idênticos.

Serralheiro civil. — Trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — 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.

Servente. — Trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza nos locais de trabalho.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — Trabalhador que, utilizando equipamento de soldadura de electro-arco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica e executa enchimentos para recuperação de peças de máquinas.

Técnico fabril. — Trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da Empresa. Pode dirigir tecnicamente um ou mais sectores de produção, como estudo de métodos e preparação de trabalho plenamente fabril.

Torneiro mecânico. — Trabalhador que, operando com um torno mecânico paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalha por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Traçador marcador. — Trabalhador que, com base em peça modelo, desenho ou instruções técnicas, executa os traçados necessários à execução de peças ou trabalhos afins, podendo, eventualmente, com punção proceder à marcação do material.

Quadros superiores

I — Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A — Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias e tácticas definidas pela Empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, pessoal, apropriação, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;
- i) Estudo, implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- l) Estudos económicos de projectos;
- m) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias e tácticas de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- n) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- o) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B — Graus profissionais — Definição de funções:

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na Empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na Empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinejar trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da Empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordene fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;

- b) Chefia e coordenação equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e 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 justez da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de gerência ou director de divisão (áreas de grandes negócios correspondentes à estrutura divisional da Empresa);
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da Empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da Empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível da Empresa ou divisão (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa).

II — Profissionais de economia

A — Definição genérica da função economista de empresa:

1 — Analisar a influência da Empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global.

2 — Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas.

3 — Analisar a Empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.

4 — Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da Empresa a curto, médio e longo prazos.

5 — Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6 — Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7 — Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da Empresa.

8 — Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9 — Organizar e supervisionar a gestão financeira da Empresa.

10 — Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da Empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B — Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

Análises macro e microeconómicas;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional e controlo de execução;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;
Organização e gestão administrativo-contabilística;
Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
Estudos e promoção de mercados;
Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
Avaliação de empresas;
Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C — Descrição geral de funções:

Graus I e II:

- a) Não supervisa outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de grau superior;
- c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um carácter importante; algumas destas decisões são de sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

Grau III:

- a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis de órgãos centrais ou dos responsáveis pelas definições de políticas a nível de divisão (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa);
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da Empresa;
- c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão a nível de divisão (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa);
- d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;
- e) As decisões a tomar são complexas, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV:

- a) Apoia directamente o conselho de gerência na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da Empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pelo conselho de gerência;
- b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da Empresa ou de responsável divisional, a gestão de áreas bem definidas e de âmbito restrito;
- c) Apoia directamente o responsável divisional no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;
- d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da Empresa ou divisão (áreas de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa);
- e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da Empresa ou divisão (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa).

Grau V:

- a) Apoia directamente o conselho de gerência ou responsáveis a nível global da Empresa pelos órgãos de apoio às suas decisões na execução e ou controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito divisional, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;
- c) Dá apoio ao responsável pelo negócio divisão (área de grande negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa) na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

- d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela Empresa ou divisão (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa);
- e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas com forte impacte na evolução a médio/curto prazo de amplos sectores da Empresa ou divisões (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa).

Grau VI:

- a) Apoia directamente o conselho de gerência na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da Empresa, na definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacte no desenvolvimento e expansão da Empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura, no âmbito da Empresa, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios da gestão a nível global;
- c) Assegura, com total autonomia e independência delegadas, a gestão de áreas correspondentes e grandes domínios de actuação no âmbito divisional (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa);
- d) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da Empresa;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível da Empresa ou divisão (área de grandes negócios correspondentes a estrutura divisional da Empresa).

III — Profissionais de engenharia

A — 1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários, os bacharéis em Farmácia e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B — Definição de funções:

Graus 1A e 1B:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela Empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) 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 e 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 engenharia ou com outro título académico equi-

- valente 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 estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projeto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor, técnico e exequibilidade;
- d) Possível chefia de equipas de estudos e desenvolvimento de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada ou demonstre capacidade comprovada para estudo ou lançamento global de projectos concretos;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com o fim de realização independente.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, dentro de uma das linhas divisionais, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada de aplicação de trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver 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 justez da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de gerência ou director de divisão (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da Empresa);
- b) Investigação dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da Empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Centraliza estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção; assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da Empresa. Incluem-se também profissionais de engenharia consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção da política global da Empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Químicos

Analista. — Trabalhador que realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal ou analista-chefe. — Trabalhador que detém ou exerce a capacidade de chefia, organização, distribuição e orientação dos trabalhos descritos nos níveis inferiores; executa, em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; domina a utilização do equipamento descrito nos níveis inferiores, exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados; depende directamente dos quadros técnicos da Empresa com funções de chefia.

Chefia nível I. — Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico, podendo compreender a participação na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e o controlo da sua execução. O titular desta função depende directamente do quadro técnico seu superior hierárquico.

Chefia nível II. — Funções que, dependendo directamente da chefia nível I ou, não existindo esta, dos quadros dirigentes da Empresa, compreendem a responsabilidade pelo acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal respectivo.

Quando em serviço de apoio técnico, compreendem tarefas que exigem a aplicação de técnicas de programação, planificação, gestão de stocks e outras similares.

Chefia nível III ou especialista qualificado. — Funções que, dependendo directamente da chefia nível II ou, não existindo esta, da chefia nível I, são mais exigentes que as do escalão profissional de especialista, exigem o controlo de variáveis físicas e ou químicas, bem como a introdução, entre limites fixados superiormente, das alterações necessárias, ou compreendem a responsabilização pelo integral funcionamento de outros postos de trabalho.

Nota. — Enquadram-se neste escalão profissional, nomeadamente:

Especialista de reacção, precipitação e sedimentação (fosfato dicalcico — ex-CUF);
Especialista de saponificação (fábrica União);
Especialista de refinação (ZQO — ex-CUF);
Operador de contactos, absorção e secagem (ácido II — ex-AP).

Chefia nível IV. — Funções de coordenação de grupos que executam tarefas de cargas e descargas e de limpeza, podendo o seu titular participar na execução dessas tarefas, desde que o grupo a seu cargo não exceda cinco trabalhadores. (Neste nível enquadram-se apenas os trabalhadores internamente classificados de capatazes e adstritos exclusivamente às tarefas atrás especificadas).

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

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.

Semiespecializado. — Funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras por vezes repetitivas.

Não especializado. — Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que fazem exclusivamente funções de servente de limpeza.

Rodoviários

Chefe de turno. — Trabalhador que, dependendo hierarquicamente do encarregado, assegura o cumprimento das planificações, com vista ao integral aproveitamento de viaturas e meios humanos; coordena o pessoal a seu cargo e garante a conservação e manutenção das viaturas.

Encarregado. — Trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento dos transportes rodoviários, de acordo com os programas que lhe são definidos superiormente, podendo eventualmente colaborar na sua elaboração.

Motorista. — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis leves ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação diária dos níveis de óleo e da água.

Tractorista. — Trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar as máquinas ou veículos que servem para transporte de cargas diversas e que circulam na via pública, estando habilitado com a necessária carta de condução profissional.

Trabalhadores técnico-sociais

Técnico social (definição genérica). — Trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Promove a informação dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais os trabalhadores poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa na definição e concretização da política de pessoal. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores, ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de ordem social e humana existente na empresa.

Consideram-se no desempenho destas funções três graus de intervenção, a que correspondem três categorias profissionais.

Assistente social. — Trabalhador que exerce a sua função ao nível do estudo e análise da realidade sócio-profissional, tendo em vista responder às necessidades humanas e sociais, bem como a definição das prioridades de intervenção, o que pressupõe o conhecimento e aplicação de métodos técnico-científicos de pesquisa e análise no campo social; ao nível de intervenção desenvolve uma acção integrada e interdisciplinar, assumindo, nomeadamente, a planificação e a escolha dos métodos no que respeita ao seu campo de actuação.

O desempenho desta função pressupõe ainda capacidade de análise crítica: utilização de processos de avaliação e controlo das acções desenvolvidas, tendo em vista novas reformulações; formação de base e continuada, fundamentalmente no domínio das ciências sociais; sentido dinâmico da realidade social e das variáveis que a determinam; participação activa nos diferentes aspectos da vida da empresa com implicações de ordem social, o que supõe uma acentuada capacidade de iniciativa.

A concretização do nível de intervenção deste trabalhador exige uma formação superior.

Assistente social coordenador. — Trabalhador que, além de exercer funções de assistente social, organiza, controla e dirige a actividade do grupo de trabalhadores que lhe está subordinado, sendo responsável pela gestão do serviço.

Auxiliar social. — Trabalhador que desenvolve acções que pressupõem a aplicação de técnicas de serviço social, mas o seu nível de actuação não exige a responsabilidade de assumir a planificação e escolha de métodos de abordagem de uma dada problemática; a sua intervenção processa-se de uma forma integrada nos objectivos do serviço.

A função deste trabalhador implica uma grande variabilidade de situações a enfrentar, pela natureza dos problemas humanos e sociais; pressupõe uma actualização constante de conhecimentos no domínio do social e uma vincada capacidade.

A sua preparação de base é de nível médio.

Telefonistas

Telefonista. — Trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação técnica do material instalado.

Têxteis (DTI)

Abridor-batedor. — Trabalhador que conduz máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

Afinador. — Trabalhador que verifica, conserva e afina os conjuntos mecânicos que estão a seu cargo.

Afinador especializado. — Trabalhador que, com conhecimentos especializados, afina e regula as máquinas utilizadas na fabricação dos produtos têxteis, devendo ainda fazer reparações ou substituições de peças.

Agente de métodos. — Trabalhador que, utilizando os valores obtidos pelo cronometrista, estabelece as normas, estuda e propõe métodos de simplificação e racionalização dos postos de trabalho.

Ajudante de fiel de armazém. — Trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

Ajudante de calandreiro. — Trabalhador que coadjuva o trabalho do calandreiro e substitui-o em faltas ocasionais.

Ajudante de engomador. — Trabalhador que coadjuva o trabalho do engomador e que o substitui em faltas ocasionais.

Ajudante de operador de fabrico de feltro. — Trabalhador que coadjuva o trabalho do operador de fabrico de feltro e que o substitui em faltas ocasionais.

Analista de ensaios físicos. — 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 fabricos, em matéria de especificação.

Analista principal (DTI). — Trabalhador que domina todos os problemas da instalação, equipamento e técnicas do laboratório; conhece os trabalhos nele desenvolvidos; tem capacidade de organização, distribuição e orientação de tarefas, de modo a permitir uma plena utilização de recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade.

Atador de teias e filmes. — Trabalhador que, manual ou mecanicamente, ata a teia, coloca lamelas no quebra-teias, leva o atado até à posição de tecer, remete fios no pente e substitui as lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.

Bobinadora. — Trabalhadora que alimenta, conduz e vigia máquinas utilizadas para bobinar fios.

Calandreiro. — Trabalhador que regula e manobra a calandra utilizada para dar aos tecidos um aspecto lustroso ou outro acabamento.

Caneleira. — Trabalhadora que alimenta, conduz e vigia o funcionamento de uma máquina de encher canelas.

Cardador. — Trabalhador que conduz a máquina de cardar rama; alimenta a máquina com rolos ou medidas de juta.

Chefe de limpeza. — Trabalhador que tem a seu cargo os serviços de limpeza da oficina e promove a recuperação dos desperdícios; pode ainda desempenhar outras funções de nível equivalente. Esta função é aplicável apenas ao seu actual titular, não podendo mais nenhum trabalhador ser como tal classificado.

Chefe de turno. — Trabalhador que, dependendo directamente do encarregado ou, não existindo este, dos quadros dirigentes da empresa, executa funções que compreendem a responsabilização pelo acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidades de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal respectivo.

Colhedor de balotes e sarilhos. — Trabalhador que faz balotes e sarilhos, pesa, identifica, faz atilhos para fixação do produto e substitui bobinas cheias por vazias.

Condutor de empilhadeira e ou tractor. — 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 produção. — Trabalhador que regista os valores da produção, determina as eficiências das máquinas, calcula produtividades e controla as entradas e saídas, quer das matérias-primas, quer dos produtos acabados.

Controlador de qualidade. — 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 de 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 fabricos.

Costureira. — Trabalhadora que regula e conduz um ou vários tipos de máquinas de costura, para unir peças umas às outras, rematar costuras, fazer bainhas ou outras operações intervenientes na execução de sacos e ou tecidos.

Cronometrista. — Trabalhador que quantifica o trabalho das diversas funções, usando qualquer das técnicas correntes para a medição do trabalho, com vista a estabelecer tempos normais de actividade.

Desenhador. — Trabalhador que executa desenhos segundo as instruções delineadas.

Embalador. — Trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição.

Empregado de limpeza. — Trabalhador que se ocupa da limpeza das oficinas.

Encapadora. — Trabalhadora que procede aos revestimentos dos sacos de juta ou outros, colocando no interior destes, sacos de plástico.

Encarregado. — Trabalhador que garante o bom e eficiente 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.

Enfardador mecânico ou manual. — Trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao acondicionamento dos produtos acabados.

Engomador. — Trabalhador que regula e assegura o funcionamento de um conjunto mecânico utilizado para alisar e gomar.

Estampador. — Trabalhador que regula e conduz máquinas que imprimem motivos de uma ou mais cores, através de cilindros ou quadros gravados.

Expedidor-recepcionista. — Trabalhador que na fábrica recebe, regista e confere os materiais recebidos, prepara para expedição, expede e elabora as guias de saída dos produtos acabados.

Fiandeira. — Trabalhadora que alimenta, conduz e vigia máquinas que transformam em fios as mechas de juta ou outras fibras, por estiragem e torção.

Fiel de armazém. — Trabalhador responsável pelas operações de entrada e saída de mercadorias, ferramentas e produtos e pela arrumação e conservação das mesmas; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; 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; pro-

move a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Limpador de máquinas. — Trabalhador que procede a limpeza de máquinas.

Lubrificador. — Trabalhador que procede à lubrificação dos pontos de máquina ou equipamentos onde haja atrito, para o que utiliza ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes, com vista à sua conservação e normal funcionamento.

Meadeira. — Trabalhadora que regula e assegura o funcionamento de uma máquina que serve para passar o fio de canelas ou bobinas para meadas.

Medidor-dobrador. — Trabalhador que assegura o funcionamento e vigia uma ou mais máquinas utilizadas para medir, enfestar e enrolar ou dobrar os tecidos acabados.

Monitor de formação. — Trabalhador que ensina uma profissão ou ministra cursos, tendo em vista o aperfeiçoamento dos alunos no mais curto espaço de tempo; recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o; prepara, geralmente, a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar (métodos activos, racionais e práticos); ministra ensinamentos com base no seu perfeito conhecimento e prática da profissão, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos; assiste e orienta o aluno durante a execução das diferentes tarefas da profissão; procede à avaliação das capacidades dos alunos, determina o seu grau de aproveitamento e orienta a execução de diversos tipos de provas.

Montador de pneus. — Trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza os pneus e câmaras-de-ar.

Montador de teias e filmes. — Trabalhador que monta no tear os órgãos com as teias e passa os respectivos fios através dos olhais dos liços e das puas do pente, ou ata-os, dispondo-os para serem tecidos; monta filmes, acompanhando a sua passagem até ao pente.

Noveleira. — Trabalhadora que alimenta, conduz e vigia o funcionamento de uma máquina automática utilizada para enrolar, sob a forma de novelos, fios simples ou retorcidos.

Operador de cargas e descargas. — Trabalhador que efectua cargas e descargas de mercadorias e procede, manual ou mecanicamente, à enfardagem dos artigos têxteis.

Operador de fábrica de feltro. — Trabalhador que conduz, regula e vigia um conjunto mecânico disposto em cadeia (carda, tear e enrolamento) utilizado para o fábrica de manta de feltro ou fibras.

Operador de máquinas de corte. — Trabalhador que conduz as máquinas de cortar tecidos e sacos.

Operador de ponte rolante. — Trabalhador que conduz as pontes rolantes.

Operador de preparação de feltro. — Trabalhador que conduz, alimenta e vigia um conjunto mecânico disposto em cadeia (abridora, esfarrapadeira e carda) utilizado para separar por desagregação, limpar e uniformizar o comprimento das fibras utilizadas na fabricação de feltro.

Operador principal de máquina de corte. — Trabalhador que coordena e orienta o trabalho dos operadores das máquinas de corte, de acordo com programas definidos; procede à afinação e substituição de peças nas referidas máquinas, sempre que tal se torne necessário.

Pesador. — Trabalhador que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos de mercadorias que passem pelo seu posto de trabalho.

Pesador de drogas. — Trabalhador que pesa corantes e produtos químicos.

Preparador. — Trabalhador que sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

Preparador de tintas. — Trabalhador que faz a diluição das tintas; separa as impurezas e limpa os címbos.

Ramulador. — Trabalhador que regula e conduz uma instalação mecânica (râmula) utilizada para secar e estabilizar a largura dos tecidos.

Recolhedor de amostras. — Trabalhador que, nas linhas de fabrico, recolhe produtos que serão depois analisados no laboratório; efectua no laboratório outros serviços auxiliares.

Remetedeira. — Trabalhadora que monta os liços e pentes e neles remete fios.

Retorcedor. — Trabalhador que alimenta, conduz e vigia o funcionamento de uma máquina utilizada para torcer fios.

Revistadeira. — Trabalhadora que verifica os artigos têxteis, assinalando e corrigindo os possíveis defeitos que os mesmos possam apresentar.

Tecelão/tecedeira. — Trabalhador que conduz teares ou máquinas de tecer.

Transportador. — Trabalhador que retira e transporta as peças tecidas nos teares para o parque; faz as leituras nos contadores para fixar na peça os comprimentos retirados; procede, na fiação de juta, ao transporte de latas.

Urdidor. — 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.

Têxteis (DTL)

Afinador especializado. — Trabalhador que, com conhecimentos especializados, afina e regula as máquinas utilizadas na fabricação dos produtos têxteis, devendo ainda fazer reparações ou substituições de peças.

Agente de métodos. — Trabalhador que, utilizando os valores obtidos pelo cronometrista, estabelece as normas, estuda e propõe métodos de simplificação e racionalização dos postos de trabalho.

Ajudante de desenhador. — Trabalhador que coadjuva o trabalho dos desenhistas.

Bobinadora. — Trabalhadora que alimenta, conduz e vigia as máquinas utilizadas para bobinar fios.

Caneleira. — Trabalhadora que alimenta, conduz e vigia o funcionamento de uma máquina de encher canelas.

Chefe de equipa. — Trabalhador que orienta e coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores da mesma profissão, sendo responsável por determinado sector de fabrico.

Chefe de laboratório ou analista-chefe. — Trabalhador que procede ao estudo de matizagem de cores para apoio à tinturaria, elaborando fórmulas de corantes e branqueamentos; procede à identificação de fibras, química e microscopicamente, e efectua ensaios físicos; controla a qualidade do produto acabado, procede a vários testes à abcissão, resistência e adesão de tufo, etc.

Controlador de produção. — Trabalhador que regista os valores da produção, determina as eficiências das máquinas, calcula produtividades e controla as entradas e saídas, quer das matérias-primas, quer dos produtos acabados.

Copista. — Trabalhador que executa a passagem do desenho e pintura; colabora na elaboração dos planos de montagem para os diversos tipos de fabricação; faz também plaquetas para estudo e aprovação das cores na tapeçaria.

Costureira e ou debruadora e ou franjadora (DTL). — Trabalhadora que debrua, põe franjas e executa outros serviços relacionados com o acabamento de mostruários.

Cronometrista. — Trabalhador que quantifica o trabalho de diversas funções, usando qualquer das técnicas correntes para a medição do trabalho, com vista a estabelecer tempos normais de actividade.

Desenhador. — Trabalhador que executa desenhos segundo as instruções delineadas.

Embalador. — Trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição.

Empregado de limpeza. — Trabalhador que se ocupa da limpeza das oficinas.

Encarregado. — Trabalhador que garante o bom e eficiente 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.

Estampador. — Trabalhador que regula e conduz máquinas que imprimem motivos de uma ou mais cores através de cilindros ou quadros gravados.

Montador de teias e filmes. — Trabalhador que monta no tear os órgãos com as teias e passa os respectivos fios através dos olhais dos liços e das puas do pente, ou ata-os, dispondo-os para serem tecidos; monta filmes acompanhando a sua passagem até ao pente.

Operador de corte de alcatifa. — Trabalhador que, de acordo com orientações recebidas, procede, manual ou mecanicamente, ao corte de alcatifas, tendo em atenção o seu melhor aproveitamento, e efectua os registos necessários.

Operador de máquinas e aparelhos de tingir. — Trabalhador que alimenta, conduz e vigia uma ou mais máquinas, bancos ou aparelhos de tingir ou branquear.

Operador de máquinas de latexação e ou revestimentos. — Trabalhador que alimenta, conduz e assegura o funcionamento das máquinas de latexação e ou revestimento nas suas diferentes fases.

Nota. — Estes profissionais serão enquadrados por um chefe de equipa.

Operador de máquinas «tufing». — Trabalhador que assegura, vigia, conduz e faz funcionar as máquinas de produzir alcatifas.

Pesador de drogas. — Trabalhador responsável pela pesagem de corantes e produtos químicos utilizados na produção.

Picador de cartões. — Trabalhador que, através de desenhos recebidos, executa a picagem electrónica e mecânica para a preparação de máquinas.

Planificador. — Trabalhador que planifica o trabalho, tendo em consideração a utilização de mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito pelos prazos de entrega definidos.

Preparador. — Trabalhador que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

Revistadeira. — Trabalhadora que verifica os artigos têxteis, assinalando e corrigindo os possíveis defeitos que os mesmos possam apresentar.

Tecelão de alcatifas. — Trabalhador que conduz teares ou máquinas de tecer.

Tousador. — Trabalhador que alimenta, conduz e assegura o funcionamento de máquinas de cortar pêlo.

Urdidor. — Trabalhador que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente em fases sucessivas os fios de teia que devem figurar no tecido responsável pela sua conservação e alimentação.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupo profissional

Auxiliares de escritório

1 — Condições de admissão:

- As habilitações para a admissão são as mínimas legais;
- As idades mínimas para a admissão são:
 - 16 anos para paquete;
 - 18 anos para as restantes categorias.

2 — Condições de promoção e acesso:

- É vedada a admissão do exterior da Empresa de trabalhadores para a categoria de estagiário de escrutário ou escrutário, quando na Empresa existam trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório habilitados com o curso geral dos liceus, curso geral de comércio ou qualquer outro curso legalmente equivalente;
- Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior;
- O lugar de chefe de contínuos será obrigatoriamente ocupado por trabalhadores oriundos de contínuo.

3 — Dotações mínimas — nas dependências com o mínimo de 10 contínuos e paquetes tem de existir obrigatoriamente um chefe de contínuos.

Cobradores

Condições de admissão:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilitações — escolaridade obrigatória.

Comércio e armazém

I — Trabalhadores do comércio (armazéns que não comercializam directamente os produtos)

Condições de admissão:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilitações — Escolaridade mínima obrigatória.

II — Trabalhadores do comércio (incluindo lojas comerciais e armazéns que comercializam directamente os produtos)

1 — Condições de admissão:

- Idade mínima — 16 anos;
- Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

2.1 — O praticante, quando fizer 18 anos de idade, ascenderá a caixeiro-ajudante.

2.2 — Caixeiro:

O caixeiro-ajudante, após dois anos de serviço na função, ascenderá a terceiro-caixeiro;

O terceiro-caixeiro, após três anos de serviço, ascenderá a segundo-caixeiro;

O segundo-caixeiro, após três anos de serviço, ascenderá a primeiro-caixeiro.

2.3 — Vendedor especializado:

2.3.1 — O acesso à categoria de vendedor especializado dos níveis C, B e A depende dos níveis de actuação atingidos, estando sujeitos a proposta justificada da hierarquia.

Para tal dever-se-ão tomar em consideração os seguintes critérios:

Concretização dos objectivos acordados;

Execução das vendas nas condições estabelecidas;

Volume de vendas;

Grau de eficiência;

Antiguidade;

Sempre que possível, e em igualdade de circunstâncias, dever-se-á dar preferência aos trabalhadores deste grupo profissional no acesso a carreira de vendas da rede externa.

2.3.2 — Na vigência deste ACTV, a Empresa programará as acções que tornem possível a futura redução do número de escalões na categoria profissional de vendedor especializado.

III — Trabalhadores do comércio (rede externa — técnico de vendas)

1 — Condições de admissão:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

2.1 — Vendedor:

Os trabalhadores admitidos para esta função ingressarão no nível B;

O vendedor do nível B ascenderá a vendedor do nível A após dois anos de serviço efectivo na função.

2.2 — Promotor de vendas:

Os trabalhadores admitidos para esta função ingressarão no nível B;

No preenchimento de vagas que surjam nos quadros de promotor de vendas B, dever-se-á, em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos profissionais oriundos da função de vendedor;

A promoção a promotor do nível A dever-se-á reger pelos seguintes critérios:

Concretização dos objectivos acordados;

Execução das vendas nas condições estabelecidas;

Alargamento de mercados;

Volume de vendas;

Grau de eficiência;

Antiguidade;

Audição prévia dos delegados sindicais.

2.3 — Inspector de vendas — no preenchimento de vagas que surjam no quadro de inspector de vendas dever-se-á, em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos profissionais oriundos da função de promotor de vendas.

2.4 — Promotor técnico:

Os trabalhadores admitidos para esta função ingressarão no nível C;

O promotor técnico do nível C ascenderá a promotor técnico do nível B após um ano, no máximo, de serviço efectivo na função;

A promoção a promotor técnico do nível A dever-se-á reger pelos seguintes critérios:

Concretização dos objectivos acordados;

Execução das vendas nas condições estabelecidas;

Alargamento dos mercados;

Volume de vendas;

Grau de eficiência;

Antiguidade;

Audição prévia dos delegados sindicais.

Construção civil

1 — Condições de admissão:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

Os praticantes ascenderão a oficiais de 2.ª após dois anos de tirocínio;

Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª, após três anos de permanência na categoria;

Os oficiais de 1.ª ascenderão a oficial principal mediante as seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência em oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

I — Condições de admissão e acesso:

1 — A idade mínima para admissão dos operadores heliográficos e arquivistas técnicos é de 18 anos.

2 — As categorias profissionais sujeitas a tirocínio prévio são arquivista técnico qualificado e desenhador.

3 — Habilidades literárias:

a) Para o desempenho das funções correspondentes às categorias de técnico de desenho, com exceção de arquivista técnico e operador heliográfico, é exigido o curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho;

b) Para as categorias de arquivista técnico e operador heliográfico são exigidas as habilidades mínimas legais;

c) Os trabalhadores que, para além do curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho, possuam o curso de especialização de desenhador ministrado pelas escolas técnicas ou

o curso de formação profissional ministrado pelo serviço de formação profissional ficarão sujeitos a um tirocínio de seis meses, após o que serão classificados em desenhador até três anos;

- d) As habilitações literárias a que se referem as alíneas anteriores não serão exigidas nos casos em que os trabalhadores comprovem a sua anterior prática profissional.

II — Os trabalhadores técnicos de desenho que, por indicação da chefia, exerçerem com carácter regular funções de coordenação e ou de chefia serão integrados no escalão salarial imediatamente superior ao fixado para a categoria profissional que possuam.

III — Os trabalhadores que, para além das suas funções normais, exerçam trabalhos de topografia, aufeirão, apenas durante esse período, a remuneração correspondente ao escalão salarial imediatamente superior ao fixado para a categoria profissional que possuam.

Nota. — Aos trabalhadores considerados nos n.os II e III, quando incluídos nas tabelas de exceção, pelo facto de não existir enquadramento, será garantido o diferencial aplicável pela tabela Quimigal às respectivas categorias profissionais.

Despachantes privativos

1 — Condições de admissão:

São condições necessárias para acesso à função o cumprimento das disposições legais que vigorarem.

2 — Condições especiais de coordenação e ou chefia:

Os trabalhadores despachantes privativos que, por indicação da chefia, exercem com carácter permanente funções de coordenação e/ou chefia serão integrados no nível salarial imediatamente superior ao fixado neste ACTV para a sua categoria profissional.

Encarregados

Condições específicas:

1 — A classificação dos encarregados e da chefia nível I (químicos) nos níveis de qualificação A, B, C, D e E, bem como das chefias nível II (químicos) em A e B, obedecerão, durante este ACTV, aos critérios tradicionais existentes nas três ex-empresas.

2 — A empresa na próxima revisão deste ACTV apresentará para negociação um esquema de reclassificação destes trabalhadores com base nos seguintes princípios:

Existência de três níveis para encarregados e chefia nível I (químicos);

Poderá, se tal se justificar, introduzir um quarto nível de transição e sem preenchimento posterior;

Dois níveis de classificação para a chefia nível II (químicos);

A classificação dos profissionais referidos será feita, prioritariamente, em função da natureza das instalações ou serviços que chefiem. Para este efeito deverá a empresa, com base em critérios objectivos, efectuar a divisão das instala-

ções ou serviços nos níveis de qualificação a propor a fim de neles se enquadrarem estes trabalhadores, ficando a constar em anexo no próximo ACTV;

Estas reclassificações, no âmbito deste ACTV, terão sempre a audiência prévia dos delegados sindicais respectivos, para verificação do cumprimento do disposto no n.º 1.

Electricistas

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudante após 12 meses de aprendizagem, ou quando perfejam 18 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após 12 meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Após completar um ano de exercício efectivo na categoria, o pré-oficial do 1.º ano ascenderá a pré-oficial do 2.º ano; logo que complete dois anos de exercício efectivo como pré-oficial, ascenderá a oficial;
- d) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou montador de electricista, ou com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas na marinha de guerra portuguesa e curso de montador da Escola Militar de Electromecânica serão classificados como pré-oficial do 1.º ano;
- e) Os electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, permanecerão doze meses na categoria de ajudante, findo os quais serão promovidos a pré-oficial;
- f) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como oficial no escalão mais elevado;

Curso industrial ou formação equivalente comprovada;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Em caso de dúvida, avaliação de conhecimentos através de exame a efectuar no centro de formação com a assistência de delegados sindicais ou outros representantes indicados pelo sindicato respectivo;

- g) A promoção a oficial principal electrónico e instrumentista reger-se-á pelos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de permanência em oficial no escalão mais elevado;

Curso complementar do ensino técnico (radiotécnico ou equivalente legal) ou formação teórico-prática equivalente comprovada;

Em caso de dúvida, avaliação dos conhecimentos através de exame a efectuar-se no centro de formação com a assistência de delegados sindicais ou outros representantes indicados pelo sindicato respectivo;

A transição do nível II para o nível I far-se-á sob proposta da chefia, baseada na competência profissional demonstrada e valorização adquirida, e não poderá ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após ter ascendido ao nível II;

- h)* O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal;
- i)* O acesso à categoria de preparador auxiliar de trabalho reger-se-á pelos seguintes princípios:

Existência de vagas nos quadros;
Pertencer a categoria de oficial;
Curso industrial ou formação equivalente comprovada;
Competência profissional reconhecida pela chefia;
No provimento de vagas nos quadros de preparador auxiliar de trabalho é dada prioridade aos trabalhadores electricistas que, satisfazendo as condições atrás referidas, possuam limitações para o desempenho das suas funções normais reconhecidas pelo serviço de medicina;
O enquadramento dos escalões de preparador auxiliar de trabalho será igual ao estabelecido para oficial;

- j)* O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;
- k)* O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do curso de electromecânica.

3 — Especialidades dentro do grupo profissional:

Electricista auto. — O trabalhador que instala, prepara, conserva e ensaiá circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista bobinador. — O trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaiá toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de conservação de alta e ou baixa tensão. — O trabalhador que, devidamente documentado, monta, ajusta, instala, conserva e repará diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção em fábrica, oficina ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista operador de centrais, subestações e postos de transformação. — O trabalhador que vigia e controla a produção e a transformação e distribuição de energia eléctrica, em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração. Procede aos trabalhos de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electromecânico de telefones. — O trabalhador que monta, ajusta e conserva instalações e centrais telefónicas manuais e automáticas, intercomunicadores e bastidores de relais, detecta avarias utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Instrumentistas de controlo industrial. — O trabalhador que monta, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaiá instrumentos electrónicos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servo-mecânicos, de medida e controlo industrial, quer em fábricas, oficinas, locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada, estuda soluções em casos de decisão rápida para não afectar a produção, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electrónico industrial. — O trabalhador que monta, calibra, ensaiá, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico e telecomunicações, em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Notas

a) Em princípio, os trabalhadores electricistas devem efectuar trabalhos correspondentes à especialidade que possuam, só podendo ser mudados de especialidade com a sua aceitação e desde que tenham aptidão e habilidades adequadas.

b) Nas situações concretas já existentes com funções inerentes a mais de uma especialidade, por ausência de total ocupação numa única, o trabalhador deverá ser reclassificado na especialidade de electricista de conservação industrial de alta e ou baixa tensão, mantendo-se as tarefas que vinham sendo desempenhadas.

Enfermeiros

(Condições a definir ao abrigo da cláusula 137.^{a)})

Trabalhadores de escritório

Condições de admissão, promoção e acesso

1 — Condições de admissão:

- a)* A idade mínima de admissão é de 16 anos;
- b)* Excepto para os contabilistas, para quem as habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio ou os cursos oficiais ou oficializados equivalentes àqueles e de duração não inferior;
- c)* As habilitações referidas na alínea anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data de

entrada em vigor deste ACTV, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas para trabalhadores de escritório.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os estagiários para escriturário e os dactilógrafos serão promovidos a terceiros-escriturários logo que completem 21 anos de idade ou dois anos de permanência na categoria;
- b) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, os operadores de recolha de dados e os operadores de máquinas de contabilidade serão promovidos à categoria imediata logo que completem três anos de permanência na categoria;
- c) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, os operadores de recolha de dados e os operadores de máquinas de contabilidade que, à data de entrada em vigor no presente ACTV, tenham três ou mais anos de permanência na categoria, bem como os estagiários para escriturário e os dactilógrafos que, à mesma data, tenham dois ou mais anos de permanência na categoria, serão promovidos à categoria imediata, com efeitos a partir da data de entrada em vigor deste ACTV;
- d) Os estagiários de operador de recolha de dados, de operador de máquinas de contabilidade, de operador mecanográfico, de operador de computador e de programador de informática serão promovidos à categoria imediata decorridos, no máximo, quatro meses do início de estágio.

3 — Atribuição de graus:

A atribuição de graus nas categorias de analista orgânico, programador, operador de computador e monitor de recolha de dados terá como base e pela ordem indicada:

- Complexidade;
- Experiência;
- Autonomia;
- Responsabilidade.

Esta atribuição far-se-á por proposta da hierarquia com parecer favorável dos delegados sindicais.

4 — Analista de sistemas — Grau III:

Independentemente do previsto neste ACTV quanto à promoção e acesso a quadros superiores, sempre que este grau for preenchido por concurso interno, o tempo de permanência não poderá ser inferior a quatro meses nem superior a seis meses.

Fogueiros

Condições específicas:

1 — As categorias profissionais abrangidas por este ACTV serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

3 — Só poderão ser admitidos na profissão como ajudantes de fogueiro indivíduos com mais de 18 anos de idade e que possuam as condições físicas necessárias para o exercício da mesma.

Garagens

Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória.

Gráficos

I — Condições de admissão:

Só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

II — Regime de promoções para os profissionais de fotografia:

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de quatro anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — O auxiliar com quatro anos de serviço efectivo na categoria é promovido automaticamente à categoria de estagiário.

3 — O estagiário com um ano de prestação de serviço efectivo na categoria é promovido automaticamente a oficial.

4 — O oficial com um ano de prestação de serviço efectivo pode ser promovido à categoria de especializado, requerendo ao respectivo sindicato, que, para a sua atribuição, poderá recorrer a um conselho consultivo nomeado para este efeito.

5 — Considera-se oficial especializado todo o trabalhador a quem seja reconhecida competência em todas as especialidades da respectiva profissão.

III — Regime de promoções para os profissionais de encadernação e flexografia:

1 — O período de aprendizagem é de quatro anos, findos os quais a promoção à categoria de auxiliar é automática.

2 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário.

4 — No fim de dois anos de estagiar pode o trabalhador ser promovido a oficial, independentemente de vaga no quadro.

5 — Se entretanto, durante o período de estágio, ocorrer vaga no quadro, pode o trabalhador ser promovido à categoria de oficial.

6 — A promoção à categoria de oficial é sempre efectuada pelos sindicatos gráficos em função dos dados obtidos através dos delegados sindicais, depois de consultarem os trabalhadores do sector gráfico em

causa. O parecer dos delegados é sempre obrigatório e por escrito.

Os delegados e os trabalhadores devem ter em conta: grau de responsabilidade, produção e valorização profissional.

IV — Regime de promoções para os profissionais gráficos (fotógrafo, encadernador e flexógrafo):

Os casos não previstos serão resolvidos de acordo com o estipulado no Regulamento da Carreira Profissional dos Trabalhadores Gráficos em vigor.

Hotelaria

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 16 anos;
- b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos serão classificados como praticantes até completarem essa idade, altura em que ascenderão à categoria para a qual se encontram a fazer tirocínio.

A promoção dos cozinheiros de 3.^a a 2.^a e de 2.^a a 1.^a fica dependente do exame técnico-profissional, a realizar no organismo competente.

Infantário

Condições de admissão:

a) Empregadas de infantário:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilidades — escolaridade mínima obrigatória;

b) Educadora de infância-coordenadora:

- Idade mínima — 21 anos;
- Habilidades — curso de educadora de infância;

c) Eduacora de infância:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilidades — curso de auxiliar de educadora de infância.

Nota. — Os trabalhadores a admitir deverão ser portadores do boletim de sanidade, quando exigido por lei.

Técnicos de instrumentos

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória;

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Após completar um ano de exercício efectivo na categoria, o pré-oficial do 1.^º ano ascenderá a pré-oficial do 2.^º ano; logo que complete dois anos de exercício efectivo como pré-oficial, ascenderá a oficial;
- b) A promoção a oficial principal electrónico e instrumentista reger-se-á pelos seguintes princípios:
 - Mínimo de dois anos de permanência em oficial no escalão mais elevado;

Curso complementar do ensino técnico (radiotécnico ou equivalente legal) ou formação teórico-prática equivalente comprovada;

Em caso de dúvida, avaliação dos conhecimentos através de exame a efectuar-se no centro de formação com a assistência de delegados sindicais ou outros representantes indicados pelo sindicato respectivo;

A transição do nível II para o nível I far-se-á sob proposta da chefia, baseada na competência profissional demonstrada e valorização adquirida, e não poderá ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após ter ascendido ao nível II.

3 — Especialidades dentro do grupo profissional:

Electromecânico de telefones. — O trabalhador que monta, ajusta e conserva instalações e centrais telefónicas manuais e automáticas, intercomunicadores e bastidores de *realais*, detecta avarias utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Instrumentista de controlo industrial. — O trabalhador que onta, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaiá instrumentos electrónicos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecânicos, de medida e de controlo industrial, em fábricas, oficinas, locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada, estuda soluções em casos de decisão rápida para não afectar a produção, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electrónico industrial. — O trabalhador que monta, calibra, ensaiá, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico e telecomunicações, em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 16 anos;
- b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores 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 referidos na alínea anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- c) Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores para o qual se prevê aprendizagem;
- d) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seu período de aprendizagem e os trabalhadores maiores de 18 anos que concluam o curso dado pelo centro de formação da empresa;

- e) Se durante o período de aprendizagem se verificar manifesta inaptidão do aprendiz para o desempenho da sua função, deverá tentar-se a sua reclassificação.

Esta reclassificação far-se-á prioritariamente noutra profissão metalúrgica, para a qual lhe será contado o tempo de aprendizagem na anterior, salvo se voltar a não se adaptar;

- f) Logo que o praticante perfaça um ano de serviço, passa ao segundo ano; após completar dois anos de exercício como praticante, passa a oficial de 3.ª;

- g) O oficial de 3.ª após três anos de exercício nesta categoria ascenderá a oficial de 2.ª;

- h) O oficial de 2.ª após três anos de serviço nesta categoria ascenderá a oficial de 1.ª;

- i) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como oficial de 1.ª; Curso industrial ou formação equivalente comprovada;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Em caso de dúvida, avaliação de conhecimentos através de exame a efectuar no centro de formação com a assistência dos delegados sindicais ou outros elementos indicados pelo sindicato respectivo;

- j) O acesso a preparador de trabalho far-se-á de acordo com os seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como oficial de 1.ª ou preparador auxiliar de trabalho de 1.ª; Curso industrial ou formação equivalente comprovada;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Estágio de seis meses, findo o qual, caso não haja adaptação, a chefia se pronunciará fundamentadamente;

- l) Nas vagas de agente de métodos e técnico fabril será dada prioridade aos preparadores de trabalho e oficiais principais.

O acesso dos trabalhadores das restantes categorias a agente de métodos e técnico fabril far-se-á de acordo com o esquema estabelecido para o acesso a preparador de trabalho;

- m) Não existem aprendizes nem praticantes para as seguintes categorias: agente de métodos, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, preparador de trabalho, reproduutor de documentos, servente, técnico fabril e condutor de máquinas de transporte e arrumação;

- n) Há somente praticantes para as seguintes categorias: apontador, preparador auxiliar de trabalho, programador de fabrico e lubrificador;

- o) Nas categorias de assentador de vias e engatador ou agulheiro haverá lugar a um período de estágio de 120 dias;

- p) Os oficiais de 3.ª e 2.ª que, à data da entrada em vigor deste ACTV, tenham de permanência nas categorias mais de três anos serão promovidos às categorias imediatas com efeitos a partir da data da entrada em vigor deste ACTV.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A — Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este ACTV consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B — Preenchimento de vagas:

1 — Podem preencher lugares de quadros superiores:

- a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este ACTV aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;
- b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis, possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2 — Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores satisfazem aos requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3 — Os profissionais que satisfaçam às condições previstas no n.º 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4 — O preenchimento de lugares obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C — Promoções e acesso:

1 — São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções;
- c) Antiguidade.

2 — O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais em que o grau I será desdobrado em dois (I-A e I-B).

4 — Os licenciados serão admitidos no grau I-B e os bacharéis no grau I-A.

5 — Consideram-se, para licenciados e bacharéis, como tempo máximo de permanência do grau I, quatro anos para bacharéis e dois anos para licenciados,

em que os bacharéis nos primeiros dois anos deverão receber pelo escalão I-A e os licenciados pelo escalão I-B.

Os bacharéis, ao fim de dois anos, passarão a receber pelo escalão I-B.

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

7 — É suficiente que um quadro superior desempenhe parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

8 — Para os licenciados e bacharéis admitidos na empresa para os níveis I-B e I-A será atribuída, durante o primeiro ano, a remuneração que resulta da aplicação do coeficiente 0,95 sobre o respectivo nível salarial.

9 — Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhes serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

D — Integração nos graus profissionais:

1 — Eliminado.

1-A — As designações profissionais de técnico tradutor, documentalista e assistente social são integradas na generalidade dos quadros superiores.

1-B — Esta alteração não envolve reclassificação, promoção ou acesso aos trabalhadores com estas designações profissionais actualmente ao serviço da Empresa, contando-se o tempo de serviço para efeitos de acesso ao grau II, a partir da data da entrada em vigor desta alteração do acordo de empresa.

2 — A assistente social-coordenadora vencerá pelo escalão salarial imediatamente superior ao da assistente social.

Químicos

A — Químicos

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

Trabalhadores classificados nos escalões profissionais de não especializado, semiespecializado, especializado e especialista:

- a) Carreira profissional dos trabalhadores já em exercício de funções nas indústrias químicas:

Não especializado:

Para acesso ao escalão de semiespecializado:

Estágio de 45 dias;
Vencimento de não especializado.

Semiespecializado:

Para acesso ao escalão de especializado:

Estágio de 90 dias:

Sem exercício da função — vencimento base de semiespecializado;

Com exercício da função — vencimento base de semiespecializado, mais diferencial para especializado.

Especializado:

Para acesso ao escalão de especialista:

Estágio de 120 dias:

Sem exercício da função — vencimento base de especializado;

Com exercício da função — vencimento base de especializado, mais diferencial para especialista.

Especialista:

Para acesso a chefia III ou especialista qualificado:

Estágio de 120 dias:

Sem exercício da função — vencimento de especialista;

Com exercício da função — vencimento de especialista, mais diferencial para chefia III ou especialista qualificado.

Nota. — Quando um trabalhador seja chamado a frequentar um estágio para acesso a um escalão profissional não imediatamente superior terá de observar um período de estágio acumulado.

A título de exemplo — um trabalhador classificado como semiespecializado, para acesso ao escalão de especialista, cumprirá um período de estágio de 210 dias (90 mais 120 dias).

- b) Carreira profissional dos trabalhadores admitidos para as indústrias químicas, quer do exterior, quer de outras actividades da empresa (ponto prévio: a evolução salarial destes trabalhadores está dependente de escalão profissional das funções para as quais sejam admitido):

Não especializado:

Vencimento de não especializado.

Semiespecializado:

Período de estágio (45 dias) — escalão profissional não especializado;

Após o período de estágio — escalão profissional semiespecializado.

Especializado:

- 1.º Período de estágio (45) — escalão profissional não especializado;

Estágio de 90 dias (2.º período):

- Sem exercício da função — vencimento de semiespecializado;
Com exercício da função — vencimento de semiespecializado, mais diferencial para especializado (a).

(a) Escalão profissional — semiespecializado. Após estes períodos, escalão profissional de especializado.

Especialista:

- 1.º período de estágio (45 dias) — escalão profissional não especializado;
Estágio de 90 dias (2.º período):

- Sem exercício da função — vencimento de semiespecializado;
Com exercício da função — vencimento de semiespecializado, mais diferencial para especialista (a).

(a) Escalão profissional — semiespecializado.

Estágio de 120 dias (3.º período):

- Sem exercício da função — vencimento de especializado;
Com exercício da função — vencimento de especializado, mais diferencial para especialista (a).

(a) Escalão profissional — especializado. Após estes períodos, escalão profissional de especialista.

c) Acesso a chefia II:

Pessoal com curso industrial ou equivalente a admitir do exterior ou transferir de outras actividades não químicas (ponto prévio: a evolução profissional far-se-á em quatro períodos):

- 1.º período de estágio (45 dias) — não especializado;
- 2.º período de estágio (75 dias) — especializado;
- 3.º período de estágio (120 dias) — especialista;
- 4.º período de estágio (120 dias) — chefia III ou especialista qualificado.

Pessoal estagiário já exercendo funções na indústria química (ponto prévio: a evolução profissional ao longo dos 360 dias variará de acordo com o escalão profissional de origem):

Especializado:

- Durante o 1.º período de estágio (120 dias) — especializado;
Durante o 2.º período de estágio (120 dias) — especialista;
Durante o 3.º período de estágio (120 dias) — chefia III ou especialista qualificado.

Especialista:

- Durante o 1.º período de estágio (120 dias) — especialista;
Durante o 2.º período de estágio (220 dias) — chefia III ou especialista qualificado.

Chefia III ou especialista qualificado:

Estágio de 360 dias — chefia III.

Notas

1 — Gerais. — Para contagem dos períodos de estágio ou tirocínio deduzir-se-ão todos os impedimentos iguais ou superiores a um mês, imputáveis ou não ao trabalhador, exceptuando-se o período anual de férias.

Sempre que um trabalhador esteja a frequentar um estágio ou tirocínio para função de escalão profissional superior e aufira, com carácter permanente, um subsídio de função, este deixará de lhe ser abonado logo que adquirir o direito ao vencimento inerente ao escalão salarial da nova função.

2 — Só para a alínea c). — Em qualquer dos casos, uma vez atingido o escalão de chefia III ou especialista qualificado. Se desempenhar efectivamente a função de chefia II vencerá a remuneração certa mínima de chefia III ou especialista qualificado mais o diferencial para chefia II no primeiro ano de exercício. Fará obrigatoriamente parte do estágio para chefia II um período de formação teórica.

d) Acesso a chefia I:

O provimento das funções de chefia I reger-se-á pelos seguintes princípios:

Obedecer ao perfil estabelecido;
Ter permanecido, pelo menos, dois anos em funções de chefia II.

Para os profissionais já pertencentes ao escalão profissional chefia I — sempre que a transição se faça para uma função de nível e grau salarial imediatamente superior ao que detém, vencerá desde logo pelo nível e grau da função.

Nos restantes casos ($N-n$, $n > 2$) evoluirá do seguinte modo:

- 0 a 6 meses — $N-2$;
6 a 12 meses — $N-1$;
12 meses — N .

onde N é o nível e grau da função e n a diferença de níveis e graus.

Para os trabalhadores não pertencentes ao escalão profissional chefia I — será observado um período de adaptação de 90 dias, findo o qual será classificado como chefia I, com a evolução referida anteriormente para estes trabalhadores.

B - Analistas

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilidades — curso de química das escolas industriais ou oficialmente equiparado.

2 — Condições de promoção e acesso:

O acesso a analista de 3.^a far-se-á em três ou dois períodos de estágio, conforme se trate de pessoal admitido para a indústria química ou já em actividade na mesma, durante os quais serão enquadrados nos escalões profissionais abaixo indicados:

- 1.^º período de estágio (45 dias) — não especializado;
- 2.^º período de estágio (90 dias) — semiespecializado;
- 3.^º período de estágio (120 dias) — especializado.

Os trabalhadores químicos que exerçam nos laboratórios tarefas não específicas dos analistas poderão ingressar na carreira prevista para estes, sob proposta da chefia e com prévia audiência dos delegados sindicais, tendo em consideração a sua aptidão para a função derivada da sua capacidade técnica e experiência adquirida.

Os analistas de 3.^a serão promovidos a analistas de 2.^a após quatro anos de permanência na categoria. Os analistas de 2.^a serão promovidos a analistas de 1.^a após três anos de permanência na categoria.

Os analistas de 3.^a provenientes do exterior da empresa, com comprovada experiência e reconhecida capacidade técnica, poderão, por proposta individual, passar a analista de 2.^a após dois anos de permanência na categoria.

O acesso aos dois níveis de analista principal ou a analista-chefe poderá ser feito por proposta individual, tendo em atenção os respectivos quadros, as habilidades escolares, a competência técnico-profissional demonstrada e o tempo de permanência na categoria de analista de 1.^a (mínimo de dois anos para indivíduos que não tenham o curso complementar de químicotecnia, ou equivalente, ou o curso complementar dos liceus — qualquer das alíneas que inclua físico-químicas).

As mudanças de escalão previstas para analistas serão automáticas.

Rodoviários

Condições específicas:

1 — Só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

2 — Os trabalhadores rodoviários deverão possuir um livrete de trabalho para registo de trabalho extraordinário diário em dias de descanso semanal ou feriados.

3 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa referida no número anterior.

6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, serão suportados pela empresa, excepto nos casos previstos no n.^º 4.

7 — Os veículos ligeiros com distribuição e os pesos terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Técnicos sociais

Condições de admissão, acesso e exercício

1 — Condições de admissão:

Auxiliares sociais. — Serão admitidas com o curso de auxiliar social oficialmente reconhecido.

Assistentes sociais. — Serão admitidas com o curso superior de serviço social oficialmente reconhecido.

2 — Condições de exercício:

a) Os técnicos de serviço social estão obrigados a segredo profissional, pelo que lhes é garantida a não exigência de informações de carácter privado sobre trabalhadores, e a sua actuação nunca pode revestir formas que impliquem acções de fiscalização e ou disciplinares sobre trabalhadores.

Ser-lhe-ão garantidos também os meios materiais que assegurem a salvaguarda dos seus princípios deontológicos;

b) Aos técnicos de serviço social é garantido o acesso a todos os locais de trabalho, bem como o contacto com todos os escalões da hierarquia.

Telefonistas

Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória.

Têxteis

(DTL e DTI)

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilidades — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

A evolução para chefe de turno será idêntica à dos trabalhadores químicos (chefia III ou especialista qualificado), tendo-se, no entanto, em consideração as retribuições das funções de origem.

O afinador, após um ano de estágio, passa a chefe de turno.

O afinador especializado, após seis meses de estágio, passa a chefe de turno.

ANEXO III

Tabelas de remunerações certas mínimas mensais Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Chefe de contínuos	50 050\$00	-
Contínuo	45 750\$00	47 700\$00
Guarda	45 750\$00	47 700\$00
Porteiro	45 750\$00	47 700\$00
Reprodutor de documentos	45 750\$00	-
Trabalhador de limpeza	39 050\$00	-
Paquete	39 050\$00	-

Cobradores

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Cobrador	51 750\$00

Comércio e armazém

A — Armazéns que não comercializam directamente os produtos

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Encarregado A	74 200\$00
Encarregado B	68 850\$00
Encarregado C	61 050\$00
Fiel de armazém	50 050\$00
Ajudante de fiel de armazém	47 700\$00
Operador de empilhador	47 700\$00
Servente (mais de dois anos)	43 600\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	39 050\$00

B — Armazéns e lojas que comercializam directamente os produtos

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Decoradora	63 700\$00
Vendedor especializado A	59 700\$00
Vendedor especializado B	57 500\$00
Caixeiro encarregado	54 950\$00
Vendedor especializado C	54 300\$00
Primeiro-caixeiro	51 750\$00
Conferente	50 050\$00
Segundo-caixeiro	50 050\$00
Caixa de balcão	47 700\$00
Terceiro-caixeiro	47 700\$00
Caixeiro-ajudante	45 750\$00
Servente (mais de dois anos)	43 600\$00
Embalador	42 800\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	39 050\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e trabalhadores de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que do passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

C — Rede externa

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Chefe de vendas	82 200\$00
Promotor técnico A	82 200\$00
Inspector de vendas	77 400\$00

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Promotor técnico B	77 400\$00
Promotor técnico C	71 400\$00
Promotor de vendas A	71 400\$00
Promotor de vendas B	68 850\$00
Vendedor A	63 700\$00
Vendedor B	61 050\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio e trabalhadores de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho que do passado estivessem a ser ou tivessem sido praticadas.

Construção civil

Categoria profissional	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado A	74 200\$00	-
Encarregado B	68 850\$00	-
Encarregado C	61 050\$00	-
Encarregado D (função sem preenchimento posterior)	54 300\$00	-
Apontador (mais de seis anos)	51 750\$00	-
Controlador	51 750\$00	-
Oficial principal (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial 50 050\$ da Tabela Quimigal)	51 750\$00	-
Apontador (de três a seis anos)	50 050\$00	-
Canteiro de 1. ^a	50 050\$00	-
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	50 050\$00	-
Oficial principal (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial 47 700\$ da Tabela Quimigal)	50 050\$00	-
Pedreiro de 1. ^a	50 050\$00	51 750\$00
Apontador (até três anos)	47 700\$00	-
Armador de ferro de 1. ^a	47 700\$00	-
Assentador de revestimentos de 1. ^a	47 700\$00	-
Canteiro de 2. ^a	47 700\$00	-
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	47 700\$00	-
Carpinteiro de toscos de 1. ^a	47 700\$00	-
Cimenteiro de 1. ^a	47 700\$00	-
Montador de andaimes de 1. ^a	47 700\$00	-
Operador de máquinas de carpintaria de 1. ^a	47 700\$00	-
Pedreiro de 2. ^a	47 700\$00	-
Pintor de 1. ^a	47 700\$00	-
Armador de ferro de 2. ^a	45 750\$00	-
Assentador de revestimentos de 2. ^a	45 750\$00	-
Calceteiro	45 750\$00	-
Capataz	45 750\$00	-
Carpinteiro de toscos de 2. ^a	45 750\$00	-
Cimenteiro de 2. ^a	45 750\$00	-
Condutor-manobrador	45 750\$00	-
Espalhador de betuminosas	45 750\$00	-
Montador de andaimes de 2. ^a	45 750\$00	-
Operador de máquinas de carpintaria de 2. ^a	45 750\$00	-
Pintor de 2. ^a	45 750\$00	-
Apontador praticante (2. ^o ano)	45 750\$00	-
Praticante do 2. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial 50 050\$ da Tabela Quimigal)	45 750\$00	-
Servente (mais de dois anos)	43 600\$00	-
Apontador praticante do 1. ^o ano ...	43 600\$00	-
Praticante do 1. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial 50 050\$ da Tabela Quimigal)	43 600\$00	-
Praticante do 2. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial 47 700\$ da Tabela Quimigal)	43 600\$00	-
Praticante do 1. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial 47 700\$ da Tabela Quimigal)	39 050\$00	-
Servente (na admissão e até dois anos)	39 050\$00	-

Técnicos de desenho

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Agrimensor	63 700\$00
Desenhador-projectista	63 700\$00
Desenhador (mais de seis anos)	59 700\$00
Topógrafo (mais de seis anos)	59 700\$00
Desenhador (de três a seis anos)	55 200\$00
Medidor-orçamentista	55 200\$00
Topógrafo (de três a seis anos)	55 200\$00
Desenhador (menos de três anos)	51 750\$00
Topógrafo (menos de três anos)	51 750\$00
Arquivista técnico qualificado (mais de quatro anos)	50 050\$00
Tirocinante de desenhador ou topógrafo (2.º ano)	50 050\$00
Arquivista técnico qualificado (entre um e quatro anos)	47 700\$00
Arquivista técnico (mais de quatro anos)	47 700\$00
Operador heliográfico (mais de quatro anos)	47 700\$00
Tirocinante de desenhador ou topógrafo (1.º ano)	47 700\$00
Arquivista técnico qualificado (até um ano)	45 750\$00

Categoria profissional

Tabela Quimigal

Arquivista técnico (entre um e quatro anos)	45 750\$00
Auxiliar de medição (mais de quatro anos)	45 750\$00
Praticante de desenhador ou topógrafo (3.º ano)	45 750\$00
Auxiliar de medição (entre dois e quatro anos) ...	43 600\$00
Operador heliográfico (menos de quatro anos) ...	43 600\$00
Praticante de desenhador ou topógrafo (2.º ano)	43 600\$00
Arquivista técnico (até um ano)	42 800\$00
Auxiliar de medição (até dois anos)	42 800\$00
Praticante de desenhador ou topógrafo (1.º ano)	42 800\$00

Despachantes privativos

Categoria profissional

Tabela Quimigal

Despachante privativo	71 400\$00
-----------------------------	------------

Electricistas

Categoria profissional	Tabelas
	Quimigal CEAP CENP

Encarregado A	74 200\$00	-	-
Encarregado B	68 850\$00	-	-
Encarregado C	61 050\$00	63 700\$00	-
Monitor de formação	68 850\$00	-	-
Oficial principal (electrónico — nível I)	68 850\$00	-	-
Oficial principal (electrónico — nível II e instrumentista — nível I)	61 050\$00	-	-
Agente de métodos	55 900\$00	-	-
Oficial principal (instrumentista — nível II e electricista)	55 900\$00	-	-
Preparador de trabalho	55 900\$00	-	-
Chefe de turno (2.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	55 900\$00	-	-
Chefe de turno (1.º ano de exercício, após termo de estágio)	54 950\$00	-	-
Oficial (mais de seis anos)	51 750\$00	-	55 200\$00
Preparador auxiliar de trabalho (mais de seis anos)	51 750\$00	-	-
Programador de fabrico (mais de seis anos)	50 050\$00	-	-
Oficial (entre três e seis anos)	50 050\$00	-	-
Preparador auxiliar de trabalho (entre três e seis anos)	50 050\$00	-	-
Programador de fabrico (entre três e seis anos)	50 050\$00	-	-
Oficial (até três anos)	47 700\$00	-	-
Preparador auxiliar de trabalho (até três anos)	47 700\$00	-	-
Programador de fabrico (até três anos)	47 700\$00	-	-
Pré-oficial (2.º ano)	45 750\$00	-	-
Pré-oficial (1.º ano)	43 600\$00	-	-
Ajudante	42 800\$00	-	-
Aprendiz	39 050\$00	-	-

Enfermeiros

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Enfermeiro	55 200\$00

Trabalhadores de escritório

Categoria profissional	Tabelas	
	Quimigal	CENP

Chefia administrativa C	87 200\$00	-
Especialista administrativo C	87 200\$00	-
Chefia administrativa B	77 400\$00	-
Especialista administrativo B	77 400\$00	-
Chefia administrativa A	71 400\$00	-
Especialista administrativo A	71 400\$00	-
Chefe de secção	63 700\$00	67 650\$00
Correspondente em língua estrangeira	59 700\$00	-
Secretária de direcção	59 700\$00	-
Subchefe de secção	59 700\$00	63 700\$00

Categoria profissional

Tabelas

Categoria profissional	Quimigal	CENP
Caixa	55 200\$000	-
Esteno-dactilógrafo de língua estrangeira	55 200\$00	-
Primeiro-escriturário	55 200\$00	-
Segundo-escriturário	51 750\$00	-
Terceiro-escriturário	47 700\$00	-
Dactilógrafo do 2.º ano	45 750\$00	-
Estagiário do 2.º ano	45 750\$00	-
Dactilógrafo do 1.º ano	43 600\$00	-
Estagiário do 1.º ano	43 600\$00	-

Escritório/informática

Categoria profissional

Tabela Quimigal

Analista de sistemas:	
Grau 0	125 300\$00
Grau 1	109 350\$00

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Grau 2	97 300\$00
Grau 3	87 200\$00
Analista orgânico:	
Grau 0	87 200\$00
Grau 1	82 200\$00
Grau 2	77 400\$00
Programador:	
Grau 0	77 400\$00
Grau 1	74 200\$00
Grau 2	71 400\$00
Monitor de recolha de dados (grau 0)	63 700\$00
Operador de computador (grau 0)	63 700\$00
Programador estagiário	63 700\$00
Controlador de aplicação	59 700\$00
Monitor de recolha de dados (grau 1)	59 700\$00
Operador de computador (grau 1)	59 700\$00
Controlador de aplicação estagiário	55 200\$00
Operador de computador estagiário	55 200\$00
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos)	55 200\$00
Operador mecanográfico	55 200\$00
Operador de recolha de dados (mais de três anos)	55 200\$00
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos)	51 750\$00
Operador mecanográfico estagiário	51 750\$00
Operador de recolha de dados (até três anos)	51 750\$00
Operador de máquinas de contabilidade estagiário	47 700\$00
Operador de recolha de dados estagiário	47 700\$00
Operador de máquinas auxiliares	45 750\$00

Fogueiros

Categoria profissional	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado A	74 200\$00	-
Encarregado B	68 850\$00	-
Encarregado C	61 050\$00	-
Fogueiro de 1. ^a	50 050\$00	55 200\$00
Operador de turboalternador e seus auxiliares	50 050\$00	-
Fogueiro de 2. ^a	47 700\$00	-
Fogueiro de 3. ^a	45 750\$00	-
Ajudante de fogueiro (3. ^o e 4. ^o anos de serviço)	42 800\$00	-
Ajudante de fogueiro (1. ^o e 2. ^o anos de serviço)	39 050\$00	-

Nota. — Os fogueiros de 1.^a que, para além das tarefas constantes na respectiva descrição de funções, desempenhem, com carácter de efectividade, outras tarefas, tais como:

- Tratamento de água, recepção, preparação e transfega de combustíveis;
- Compressores de ar;
- Furos ou poços de água;
- Torres de refrigeração,

vencerão, na vigência da presente revisão, as remunerações certas mínimas fixadas no 15.^o e 19.^o escalões da Tabela Quimigal, conforme se trate de fogueiro de 1.^a remunerado, respectivamente, pela tabela exceptionada ou pela Tabela Quimigal.

Garagens

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Encarregado A	74 200\$00
Encarregado B	68 850\$00
Encarregado C	61 050\$00

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Despachante-coordenador	47 700\$00
Lubrificador	47 700\$00
Montador de pneus	47 700\$00
Abastecedor de carburante	45 750\$00
Ajudante de motorista	45 750\$00
Lavador	45 750\$00

Gráficos

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Fotógrafo-impressor oficial	55 200\$00
Encadernador oficial	51 750\$00
Impressor flexigráfico oficial	51 750\$00
Operador offset	51 750\$00
Estagiário	50 050\$00
Auxiliar (mais de dois anos)	47 700\$00
Auxiliar (até dois anos)	45 750\$00
Aprendiz (mais de dois anos)	43 600\$00
Aprendiz (até dois anos)	42 800\$00

Hoteleiros

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Coordenador de refeitórios	77 400\$00
Encarregada A	74 200\$00
Encarregada B	68 850\$00
Encarregada C	61 050\$00
Ecónomo (cujo volume de compras anuais ultrapasse os 90 000 contos)	55 200\$00
Controlador de qualidade, quantidade e custos	54 950\$00
Ecónomo (cujo volume de compras anuais não ultrapasse os 90 000 contos)	51 750\$00
Chefe de cozinha	50 050\$00
Chefe de distribuição de refeições	47 700\$00
Chefe de sala	47 700\$00
Cozinheiro de 1. ^a	47 700\$00
Despenseiro (cujo movimento anual ultrapasse os 30 000 contos e a existência permanente se situe além dos 1000 contos)	47 700\$00
Chefe de balcão	45 750\$00
Controlador	45 750\$00
Cozinheiro de 2. ^a	45 750\$00
Despenseiro (cujo movimento anual não ultrapasse os 30 000 contos e a existência permanente não se situe além dos 1000 contos)	45 750\$00
Empregado de distribuição (mais de um ano)	45 750\$00
Controlador-caixa	43 600\$00
Costureira	43 600\$00
Cozinheiro de 3. ^a	43 600\$00
Empregado de balcão	43 600\$00
Empregado de mesa	43 600\$00
Copeiro	42 800\$00
Empregado de distribuição (até um ano)	42 800\$00
Empregado de refeitório	42 800\$00
Praticante	39 050\$00

Trabalhadores de infantário

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Encarregada A	74 200\$00
Encarregada B	68 850\$00
Encarregada C	61 050\$00
Educadora de infância-coordenadora	57 500\$00
Educadora de infância	47 700\$00
Costureira	43 600\$00
Empregada de lavadaria	42 800\$00
Monitora de infância	42 800\$00
Empregada de limpeza	39 050\$00

Técnicos de instrumentos

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Encarregado A	74 200\$00
Encarregado B	68 850\$00
Encarregado C	61 050\$00
Oficial principal (electrónico — nível I)	68 850\$00
Oficial principal (electrónico — nível II e instrumen- tista nível I)	61 050\$00

Categoria profissional

Tabela
Quimigal

Oficial principal (instrumentista — nível II)	55 900\$00
Oficial (mais de 6 anos)	51 750\$00
Oficial (entre 3 e 6 anos)	50 050\$00
Oficial (até 3 anos)	47 700\$00
Pré-oficial (2.º ano)	45 750\$00
Pré-oficial (1.º ano)	43 600\$00

Metalúrgicos

Categoria profissional

Tabelas

Quimigal CEAP CENP

Encarregado A	74 200\$00	-	-
Encarregado B	68 850\$00	-	-
Encarregado C	61 050\$00	-	-
Monitor de formação	68 850\$00	-	-
Agente de métodos	55 900\$00	-	-
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura no nível salarial 51 750\$ da Tabela Quimigal)	55 900\$00	-	-
Preparador de trabalho	55 900\$00	-	-
Técnico fabril	55 900\$00	-	-
Chefe de turno (transportes ferroviários)	54 950\$00	-	-
Oficial principal (das categorias cuja 1.ª classe figura nos níveis salariais de 50 050\$ e 47 700\$ da Tabela Quimigal)	51 750\$00	-	-
Afinador de máquinas de 1.ª	51 750\$00	-	-
Apontador (mais de seis anos)	51 750\$00	-	-
Bate-chapas de 1.ª	51 750\$00	-	-
Caldeireiro de 1.ª	51 750\$00	-	-
Canalizador de 1.ª	51 750\$00	-	-
Carpinteiro naval de 1.ª	51 750\$00	-	-
Carpinteiro de estruturas metálicas de 1.ª	51 750\$00	-	-
Chumbeiro de 1.ª	51 750\$00	-	-
Ferreiro ou forjador de 1.ª	51 750\$00	-	-
Fiel de armazém	51 750\$00	55 200\$00	-
Frezador mecânico de 1.ª	51 750\$00	-	-
Mandrilador Mecânico de 1.ª	51 750\$00	-	-
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª	51 750\$00	-	-
Mecânico de automóveis de 1.ª	51 750\$00	-	-
Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª	51 750\$00	-	-
Programador de fabrico (mais de seis anos)	51 750\$00	55 200\$00	-
Recepção ou atendedor de oficina (mais de um ano)	51 750\$00	-	-
Rectificador mecânico de 1.ª	51 750\$00	-	-
Serralheiro civil de 1.ª	51 750\$00	55 200\$00	-
Serralheiro mecânico de 1.ª	51 750\$00	55 200\$00	-
Soldador de electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª	51 750\$00	-	-
Torneiro mecânico de 1.ª	51 750\$00	-	-
Traçador-marcador de 1.ª	51 750\$00	-	-
Maquinista de locomotiva	51 750\$00	-	-
Especialista de conservação e implantação de vias	50 050\$00	-	-
Afinador de máquinas de 2.ª	50 050\$00	-	-
Ajudante de fiel de armazém	50 050\$00	-	-
Bate-chapas de 2.ª	50 050\$00	-	-
Caldeireiro de 2.ª	50 050\$00	-	-
Canalizador de 2.ª	50 050\$00	-	-
Carpinteiro de estruturas metálicas de 2.ª	50 050\$00	-	-
Carpinteiro naval de 2.ª	50 050\$00	51 750\$00	-
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação (mais de 2 anos)	50 050\$00	-	-
Cumbeiro de 2.ª	50 050\$00	-	-
Ferreiro ou forjador de 2.ª	50 050\$00	-	-
Frezador mecânico de 2.ª	50 050\$00	-	-
Funileiro-latoeiro de 1.ª	50 050\$00	-	-
Mandrilador mecânico de 2.ª	50 050\$00	-	-
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª	50 050\$00	-	-
Mecânico de automóveis de 2.ª	50 050\$00	-	-
Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª	50 050\$00	-	-
Programador de fabrico (de três a seis anos)	50 050\$00	-	-
Recepção ou atendedor de oficina (menos de um ano)	50 050\$00	-	-
Rectificador mecânico de 2.ª	50 050\$00	-	-
Serralheiro civil de 2.ª	50 050\$00	-	-
Serralheiro mecânico de 2.ª	50 050\$00	-	-
Soldador de electroarco ou oxi-acetilénico de 2.ª	50 050\$00	-	-
Torneiro mecânico de 2.ª	50 050\$00	-	-
Traçador-marcador de 2.ª	50 050\$00	-	-
Apontador (de três a seis anos)	50 050\$00	-	-
Afiador de ferramentas de 1.ª	50 050\$00	-	-
Decapador por jacto de 1.ª	50 050\$00	-	-
Atarrachador de 1.ª	50 050\$00	-	-
Assentador de vias	47 700\$00	-	-
Engatador ou agulheiro	47 700\$00	-	-
Afiador de máquinas de 3.ª	47 700\$00	-	-

Categoria profissional	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Bate-chapas de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Caldeireiro de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Carpinteiro de estruturas metálicas de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Canalizador de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Carpinteiro naval de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Chumbeiro de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação (menos de dois anos)	47 700\$00	-	-
Condutor de máquinas de transporte e arrumação (mais de dois anos)	47 700\$00	-	-
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1. ^a	47 700\$00	-	-
Ferreiro ou forjador de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Frezador mecânico de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Funileiro-latoeiro de 2. ^a	47 700\$00	-	-
Mandrilador mecânico de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Mecânico de automóveis de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Preparador auxiliar de trabalho de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Programador de fabrico (até 3 anos)	47 700\$00	-	-
Rectificador mecânico de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Serralheiro civil de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Serralheiro mecânico de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Soldador de electroarco ou oxi-acetilénico de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Torneiro mecânico de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Traçador-marcador de 3. ^a	47 700\$00	-	-
Aponador (até três anos)	47 700\$00	-	-
Afiador de ferramentas de 2. ^a	47 700\$00	-	-
Decapador por jacto de 2. ^a	47 700\$00	-	-
Assentador de isolamentos de 1. ^a	47 700\$00	-	-
Lubrificador de 1. ^a	47 700\$00	-	51 750\$00
Malhador de 1. ^a	47 700\$00	-	-
Penteiro de 1. ^a	47 700\$00	-	-
Atarrachador de 2. ^a	47 700\$00	-	-
Afiador de ferramentas de 3. ^a	45 750\$00	-	-
Atarrachador de 3. ^a	45 750\$00	-	-
Decapador por jacto de 3. ^a	45 750\$00	-	-
Funileiro-latoeiro de 3. ^a	45 750\$00	-	-
Assentador de isolamentos de 2. ^a	45 750\$00	-	-
Lubrificador de 2. ^a	45 750\$00	-	-
Malhador de 2. ^a	45 750\$00	-	-
Penteiro de 2. ^a	45 750\$00	-	-
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a	45 750\$00	-	-
Reprodutor de documentos	45 750\$00	-	-
Condutor de máquinas de transporte e arrumação (menos de dois anos)	45 750\$00	-	-
Praticante (do 2. ^º ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 51 750\$ da Tabela Quimigal)	45 750\$00	-	-
Assentador de isolamentos de 3. ^a	43 600\$00	-	-
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. ^a	43 600\$00	-	-
Lubrificador de 3. ^a	43 600\$00	-	-
Malhador de 3. ^a	43 600\$00	-	-
Penteiro de 3. ^a	43 600\$00	-	-
Servente (mais de dois anos)	43 600\$00	-	-
Praticante (do 1. ^º ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 51 750\$ da Tabela Quimigal)	43 600\$00	-	-
Aprendiz (do 2. ^º ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 51 750\$ da Tabela Quimigal)	42 800\$00	-	-
Praticante (do 2. ^º ano das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 50 050\$ e 47 700\$ da Tabela Quimigal)	42 800\$00	-	-
Assentador de vias estagiário	42 800\$00	-	-
Engatador ou agulheiro estagiário	42 800\$00	-	-
Praticante (do 1. ^º ano das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 50 050\$ e 47 700\$ da Tabela Quimigal)	39 050\$00	-	-
Aprendiz (do 1. ^º ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 51 750\$ da Tabela Quimigal)	39 050\$00	-	-
Aprendiz (do 1. ^º e 2. ^º anos das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 50 050\$ e 47 700\$ da Tabela Quimigal)	39 050\$00	-	-
Servente (na admissão e até dois anos)	39 050\$00	-	-

Quadros superiores

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Grau VI	185 850\$00
Grau V	160 900\$00
Grau IV	143 200\$00
Grau III	125 300\$00
Grau II	109 350\$00
Grau I-B	(a) 87 200\$00
Grau I-A	(a) 77 400\$00

(a) As remunerações certas mínimas dos graus I-B e I-A, quando não respeitem a funções com evolução automática, são, respectivamente, de 97 300\$ e 87 200\$.
Aos quadros superiores «Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção» aplicar-se-á o disposto para bacharéis em C — n.º 5 — das condições de admissão, promoção e acesso, dos quadros superiores (com exceção dos titulares das funções referidas em «D — integração nos graus profissionais»).

Químicos

Categoria profissional	Tabelas		
	Quimigal	CEAP	CENP
Chefia I:			
A.....	74 200\$00	-	-
B.....	68 850\$00	-	-
C.....	61 050\$00	63 700\$00	63 700\$00
Chefia II (grau A no 2.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio).....	55 900\$00	-	-
Chefia II (grau A no 1.º ano de exercício, após termo de estágio).....	54 950\$00	-	-
Chefia II (grau B no 1.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio).....	54 950\$00	-	-
Chefia III (especialista qualificado).....	51 750\$00	-	55 200\$00
Chefia IV	50 050\$00	-	-
Especialista	50 050\$00	-	51 750\$00
Especializado	47 700\$00	-	-
Semiespecializado	45 750\$00	-	-
Não especializado	39 050\$00	-	-

Analistas

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Analista principal ou analista-chefe (com mais de dois anos na categoria)	61 050\$00
Analista principal ou analista-chefe (com menos de dois anos na categoria)	59 700\$00
Analista de 1.ª	55 200\$00
Analista de 2.ª	54 300\$00
Analista de 3.ª	50 050\$00

Rodoviários

Categoria profissional	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Encarregado A	74 200\$00	-
Encarregado B	68 850\$00	-
Encarregado C	61 050\$00	-
Chefe de turno/contramestre.....	54 950\$00	-
Motorista	50 050\$00	51 750\$00
Tractorista	47 700\$00	-

Técnicos sociais

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Auxiliar social (mais de seis anos)	59 700\$00
Auxiliar social (de três a seis anos)	55 200\$00
Auxiliar social (até três anos).....	51 750\$00

Telefonistas

Categoria profissional	Tabelas	
	Quimigal	CENP
Telefonista	45 750\$00	47 700\$00

Têxteis

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Encarregado A	74 200\$00
Encarregado B	68 850\$00
Encarregado C	61 050\$00

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Encarregado D (sem preenchimento posterior).....	54 300\$00
Monitor de formação	68 850\$00
Agente de métodos	55 900\$00
Analista principal, chefe de laboratório ou analista-chefe	55 900\$00
Chefe de turno	54 950\$00
Afinador especializado	51 750\$00
Analista de ensaios físicos	51 750\$00
Controlador de qualidade	51 750\$00
Cronometrista	51 750\$00
Desenhador	51 750\$00
Planificador	51 750\$00
Afinador	50 050\$00
Chefe de equipa	50 050\$00
Fiel de armazém	50 050\$00
Abridor-batedor	47 700\$00
Ajudante de desenhador	47 700\$00
Ajudante de fiel de armazém	47 700\$00
Chefe de limpeza	47 700\$00
Codutor de empilhadeira e ou tractor	47 700\$00
Controlador de produção	47 700\$00
Expedidor recepcionista	47 700\$00
Montador de pneus	47 700\$00
Operador de máquinas Schmutz	47 700\$00
Operador principal de máquinas de corte	47 700\$00
Calandreiro	45 750\$00
Cardador (1.ªs e 2.ªs cardas)	45 750\$00
Engomador	45 750\$00
Operador de cargas e descargas	45 750\$00
Operador de corte de alcatifas	45 750\$00
Ramulador	45 750\$00
Urdidor (Backing)	45 750\$00
Ajudante de calandreiro	43 600\$00
Ajudante de engomador	43 600\$00
Bobinador	43 600\$00
Caneleira	43 600\$00
Cardador	43 600\$00
Colhedor de balotes e sarilhos	43 600\$00
Copista	43 600\$00
Costureiro	43 600\$00
Costureiro e ou debruadura e ou franjeadora	43 600\$00
Estampador	43 600\$00
Fiandeira	43 600\$00
Lubrificador	43 600\$00
Medidor/dobrador	43 600\$00
Montador de teias e filmes	43 600\$00
Noveleira	43 600\$00
Operador de fabrico de feltro	43 600\$00
Operador de máquinas e aparelhos de tingir	43 600\$00
Operador de máquinas de latexação e ou revestimentos	43 600\$00
Operador de máquinas de tufting	43 600\$00
Operador de ponte-rolante	43 600\$00
Operador de preparação de feltro	43 600\$00
Pesador	43 600\$00
Pesador de drogas	43 600\$00

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Picador de cartões	43 600\$00
Preparador	43 600\$00
Retrocedor	43 600\$00
Servente (mais de 2 anos)	43 600\$00
Tecelão/tecedeira	43 600\$00
Tecelão/tecedeira de alcatifas	43 600\$00
Tousador	43 600\$00
Urdidor	43 600\$00
Ajudante de operador de fabrico de feltro	42 800\$00
Atador de teias e filmes	42 800\$00
Embalador	42 800\$00
Encapadora	42 800\$00
Enfardador mecânico ou manual	42 800\$00
Limpador de máquinas	42 800\$00
Meadeira	42 800\$00
Operador de máquinas de corte	42 800\$00
Preparador de tintas	42 800\$00
Recolhedora de amostras	42 800\$00
Remetedeira	42 800\$00
Revistadeira	42 800\$00
Transportador	42 800\$00
Empregado de limpeza	39 050\$00
Servente (na admissão e até 2 anos)	39 050\$00

Pela QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — FETICEQ:
Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

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

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros — FENSIQ:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas — SETAA:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil — SETACOOP:
Luis Azinheira.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas — STV:
Luis Azinheira.

Declaração

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

Lisboa, 20 de Julho de 1989. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias; STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal; SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante; Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 27 de Julho de 1989. — Pelo Secretário: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o AE QUIMIGAL 1989 em representação dos seguintes sindicatos:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul; SOEMMM — Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante; SICONT — Sindicato dos Contabilistas; SE — Sindicato dos Economistas; SENSIQ — Sindicato de Quadros; Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários; Sindicato Nacional dos Psicólogos; Sindicato Nacional dos Farmacêuticos; SEZN — Sindicato dos Enfremeiros Zona Norte; SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa; STSS — Sindicato dos Técnicos do Serviço Social; SIM — Sindicato Independente dos Médicos.

Lisboa, 13 de Julho de 1989. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Julho de 1989.
Depositado provisoriamente em 10 de Agosto de 1989.

Depositado definitivamente em 30 de Janeiro de 1990 a fl. 164 do livro n.º 5, com o n.º 35/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro

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, por uma parte, a QUI-

MIGAL, S. A., e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

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 — A duração deste AE será de 12 meses contados a partir da data da sua entrada em vigor.

3 — (*Eliminado.*)

4 — As tabelas salariais têm a duração de 12 meses, produzindo efeitos a 23 de Agosto de cada ano.

5 — As tabelas salariais que resultem da revisão futura das estabelecidas neste AE entrarão em vigor no primeiro dia posterior à data do termo da vigência destas.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária até ao termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei, ou, na falta de disposição imperativa, com a antecedência máxima de 90 dias.

7 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

8 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior, seguindo-se os demais trâmites e prazos previstos na lei.

9 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará válido o que se pretender actualizar ou alterar.

10 — (*Eliminado.*)

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 turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — A secção sindical de núcleo é o conjunto dos trabalhadores de cada núcleo filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento; as reuniões previstas nos n.ºs 2 e 3 poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada núcleo.

5 — 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.

6 — 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

1 — Nos núcleos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo nomeadamente dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedido com o exterior.

2 — Nos núcleos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

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 serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o 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 à contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 7.^a

Determinação dos núcleos sindicais

São os seguintes os núcleos sindicais da empresa:

Complexos fabris

1 — Complexo fabril de Alverca.

2 — Complexo fabril do Barreiro (incluindo depósito da Moita).

3 — Complexo fabril de Estarreja (incluindo armazéns de Aveiro, ex-Amoníaco, ex-Cuf e Quintás).

Fábricas

4 — Fábrica de Alferrarede (incluindo depósito de Alferrarede).

5 — Fábrica de Ansião.

6 — Fábrica de Margarinas.

7 — Fábrica de Mirandela (incluindo depósitos de Mirandela, Macedo de Cavaleiros, Bragança, Mogadouro e Duas Igrejas).

8 — Fábrica de sulfureto de carbono (Vila Nova de Gaia).

9 — Fábrica União.

Sede

10 — Lisboa, Rua de Silva Carvalho, Amoreiras, Rua dos Navegantes, Avenida do Infante Santo, Avenida de 24 de Julho e outros locais pertencentes à sede.

Zonas

11 — Zona de Lisboa, Sacavém (CEA e DTL) e lojas comerciais.

12 — Zona de Beja (incluindo Serpa, Ourique, Ermidas, Carregueiro, Alcácer do Sal, Grândola, Sines, Cuba, Faro, Odemira, Amoreiras, Portimão e Beja ex-N. P.).

13 — Zona de Coimbra (incluindo Barracão, Canas de Senhorim, Viseu, Cantanhede, Covilhã, Caria, Celorico da Beira, Fundão, Mogofores, Oliveira do Bairro, Feiteira, Pampilhosa, Pombal e Soure).

14 — Zona de Estremoz (incluindo Castelo Branco, Vila Viçosa, Elvas, Évora, Ponte de Sor, Portalegre e Vale de Peso).

15 — Zona do Oeste (incluindo Torres Vedras, Bombarral, Caldas da Rainha e Dois Portos).

16 — Zona do Porto (incluindo Porto, Amorim, Barcelos, Braga, Famalicão, Vila Nova de Gaia, Matosinhos, Viana do Castelo e Ermesinde, ex-N. P.).

17 — Zona de Vila Real (incluindo Vila Real, Rosas, Chaves e Régua).

18 — Zona de Santarém (incluindo Santarém, Paialvo, Tomar, Benavente e Torres Novas).

Cláusula 8.^a

Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os núcleos existirão delegados sindicais.

2 — O número máximo de membros de cada comissão sindical do núcleo (CSN), a quem são atribuídos os créditos de horas, é determinado da forma seguinte:

- a) Núcleos com menos de 30 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados — cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados — oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $8 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

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

Cláusula 9.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, nos termos deste AE;
- c) Verificar o funcionamento do refeitório, infantário, creches e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos;
- e) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- f) Tomar conhecimento, sempre que o solicitem, do conteúdo dos mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, dos mapas e documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores e dos mapas a enviar à caixa de previdência, assim como de envio das importâncias respectivas.

Cláusula 10.^a

Reuniões com a empresa

1 — Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar 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 despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para os efeitos do disposto na cláusula 11.^a

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical de núcleo dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculados nos termos da cláusula 8.^a

2 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados por núcleos, disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3 — Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do n.º 2 da cláusula 8.^a, em relação às comissões sindicais.

4 — Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões 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 nesta AE, os membros dos corpos gerentes e os 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 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

7 — As faltas justificadas dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1 da cláusula 77.^a determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidas nesta cláusula.

8 — Se for excedido, 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, preenchimentos de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 12.^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 função, nomeadamente os estabelecidos neste AE.

2 — O preenchimento de vagas ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

3 — Ficando deserto o concurso interno ou se os concorrentes fundamentadamente não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa, com prévio conhecimento às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, ao recrutamento no exterior.

4 — A empresa obriga-se a organizar e manter actualizados os ficheiros de candidatos a futuras admissões e a respeitar a ordem neles estabelecida. Quando não existam inscrições, a empresa procurará obter do Serviço Nacional de Emprego ou do sindicato respetivo listas de trabalhadores desempregados que obedecem ao perfil da função a desempenhar.

5 — Nas admissões, a empresa terá de proceder a prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

6 — 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 função.

Na selecção deverão ser preferidos 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.

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 CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

8 — Quando a empresa, no recrutamento do exterior, recorra à prestação de provas práticas pelos candidatos, facultará às CSN ou, não existindo estas, aos delegados sindicais os resultados das mesmas.

9 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste AE.

10 — 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 números anteriores.

11 — 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 ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

12 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 13.^a

Readmissões

1 — Sempre que a empresa admita um trabalhador, cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, e esse facto for do seu conhecimento no acto de readmissão, contar-se-á o tempo de serviço efectivo prestado na vigência do contrato de trabalho anterior, para efeitos da determinação da sua antiguidade na empresa.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento de previdência,

seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

3 — Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência do contrato individual anterior.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação da justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

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

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

Cláusula 15.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, 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 16.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração certa mínima praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 10 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de dois meses por cada ano de serviço. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses conta-se como ano completo de serviço.

5 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituto, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 11 da cláusula 12.^a

Cláusula 17.^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 poderão 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.

Cláusula 18.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau su-

perior, ou a sua mudança para outra função a que corresponda remuneração certa mínima mais elevada.

2 — No anexo II deste AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 19.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II deste AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 20.^a

Antiguidades e 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 nos termos definidos no anexo II deste AE.

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 21.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

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 — O disposto nesta cláusula não prejudica as classificações profissionais feitas ao abrigo da sua anterior redacção.

Cláusula 22.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Após a entrada em vigor deste AE, e até 30 de Abril de cada ano, a empresa obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos, depois de a manter em exposição durante 15 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 caixa de previdência, 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 23.^a

Contrato a termo

1 — A empresa só poderá celebrar contratos a termo, desde que comunique a sua justificação aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa, e no prazo máximo de três semanas contadas a partir da celebração do contrato.

2 — Na admissão de trabalhadores mediante contratos a termo aplica-se o disposto na cláusula 12.^a

3 — Os trabalhadores abrangidos por esta cláusula terão as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos restantes trabalhadores, salvo se outras mais favoráveis não forem acordadas no acto da admissão. Terão ainda direito, na parte aplicável, às férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao tempo de trabalho prestado.

4 — Quando a empresa não comunicar por escrito ao trabalhador, com antecedência mínima de oito dias, a vontade de extinguir o contrato, a admissão tornar-se-á definitiva a contar da data da admissão a termo.

5 — Nos casos omissos aplica-se o preceituado sobre contratos a termo previsto na lei geral.

6 — As admissões efectuadas em contravenção com o disposto nos números anteriores consideram-se, para todos os efeitos, como admissões com contrato sem termo desde a data da entrada do trabalhador ao serviço.

Cláusula 24.^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 e à prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover e dinamizar por todas as formas 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 de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com 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-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 52.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho e doenças profissionais. 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 dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem inequivocamente 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 nos termos previstos na lei.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas.

2 — Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 26.^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 lhes 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 lhes 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, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;
- 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 27.^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 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 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

mesmo período de trabalho diário, 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 serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- g) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovadas;
- h) Ter no quadro do pessoal da empresa 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 corresponda neste AE remuneração igual à da sua categoria anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^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 ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos neste AE;
- m) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados ou trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo profissões liberais ou equiparadas, designadamente médicos, veterinários, advogados e engenheiros agrónomos;
- n) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, salvo situações excepcionais e urgentes, ouvida a comissão de trabalhadores, a CI e CSN, bem como para serviços de limpeza, de vigilância de escritórios e de exploração de refeitórios.

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 com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Baixa de categoria

A empresa só pode baixar de categoria profissional o trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho, e

com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado e aceite pelo respectivo sindicato e aprovação pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 28.^a-A

Reconversão

1 — A empresa deverá converter em categoria compatível o trabalhador que seja declarado, pelos serviços de medicina do trabalho ou, na ausência destes, pelos serviços médicos competentes, com incapacidade que o iniba definitivamente para o desempenho das tarefas contidas no âmbito da sua função.

2 — O trabalhador a reconverter, nos termos do n.º 1, obriga-se a aceitar as novas funções, proporcionando-lhe a empresa a formação profissional adequada.

3 — 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 possibilidade de ser colocado.

4 — Quando a incapacidade resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer regalias ou benefícios, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 87.^a

Cláusula 29.^a

Alterações de actividade e 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 especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que este AE dispõe nos seus anexos sobre as 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 dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador, cabendo, em caso de recusa deste, o ónus da prova à empresa.

Cláusula 30.^a

Direito à greve

A empresa reconhece o direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 31.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 32.^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 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividade e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela Empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3 — No estabelecimento e organização dos horários de trabalho, mesmo em alterações individuais, devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a CSN ou a CI.

4 — Sempre que um trabalhador mude para regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração e horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

Cláusula 33.^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 42 horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder 7 horas e 30 minutos para os trabalhadores que praticam um horário semanal de 37 horas e 30 minutos, nem 8 horas e 30 minutos para os restantes trabalhadores de segunda-feira a quinta-feira, e 8 horas à sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 nem superior a 2 horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

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

5 — 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.

6 — 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.

7 — O regime definido nesta cláusula, com exceção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^a

Trabalhos 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, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados 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 uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — Só não se observará a rotatividade, a título excepcional, para horários de três turnos a serem presentemente praticados, nos quais, por predominar a mão-de-obra feminina, o turno da noite se encontra fixo. A empresa deverá criar condições com vista à rotatividade desse turno.

5 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o descanso semanal nelas previsto.

6 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turno não poderá exceder oito horas, excepto para os trabalhadores em regime de dois turnos, em que o período normal de trabalho diário não poderá exceder 8 horas e 30 minutos.

7 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

8 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno, devendo o cumprimento do horário referir-se à presença efectiva no posto de trabalho.

9 — Quando um 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.

10 — 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.

11 — Não são, porém, permitidas as trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

13 — Mesmo que um trabalhador tenha, no acto da admissão, dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhador em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor deste AE, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

14 — A empresa obriga-se a afixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

15 — No regime de turnos rotativos, sempre que o trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho, o intervalo de refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo.

16 — 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.

17 — No regime de dois turnos rotativos, em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição, aplica-se o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 33.^a quanto à duração do mesmo intervalo.

18 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelo médico de medicina no trabalho, 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.

19 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço 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.

90 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.

20 — A duração máxima do trabalho, no regime de três turnos, não poderá exceder, em média anual, 40 horas por semana, podendo, porém, adoptar-se horários diferenciados no decurso de cada ano civil, tendo um deles a duração de 42 horas de média semanal.

Para os regimes de dois turnos, sem prejuízo dos horários de menor duração oficialmente aprovados e em vigor, a duração máxima do trabalho não poderá exceder, em média anual, 42 horas semanais.

21 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, não poderão ser recusados os horários de trabalho fixados pela empresa que obedeçam ao estipulado no AE.

22 — Os horários em regime de turnos serão elaborados por forma a que cada trabalhador não preste mais de sete dias seguidos de trabalho efectivo.

23 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas dos turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

24 — 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.

25 — Quando se verifiquem as mudanças de horários, nos termos do n.º 20, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 5 desta cláusula, sem prejuízo de que, entre a saída de um turno e a entrada para outro, deverá decorrer um período mínimo de 16 horas, excepto se os trabalhadores interessados acordarem períodos inferiores.

26 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 19.

Cláusula 34.^a-A

Regulamento do trabalho por turnos

(*Eliminada.*)

Cláusula 35.^a

Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2 — Em qualquer caso não poderão ser organizados horários de trabalho que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 36.^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 e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar é exigível nos termos legais, salvo se se tratar de:

Deficientes;

Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;

Menores;

ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — 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, 12 horas de descanso.

5 — 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 puder fazer a pagá-la nos termos da cláusula 102.^a

6 — O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionar-se em 30 minutos o tempo indispensável para a refeição.

8 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9 — O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

10 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado fica sujeito ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 37.^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 extraordinário prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho extraordinário iniciado antes das cinco horas.

Cláusula 38.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal e feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 36.^a

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3 — Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 36.^a

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

Cláusula 40.^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.

Cláusula 41.^a

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.

Cláusula 42.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

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

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 alternados, o substituto manterá o direito à retribuição individual auferida durante a substituição.

4 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5 — 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 à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste AE, por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 43.^a

Local de trabalho habitual

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 estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito à data da entrada em vigor do presente AE, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 44.^a

Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

2 — Para efeitos do número anterior considera-se na mesma localidade todo o complexo fabril do Barreiro e Lavradio; Porto e Vila Nova de Gaia são ainda consideradas a mesma localidade.

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

Cláusula 45.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento onde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá apenas o direito a rescindir o contrato e à indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador, salvo se a empresa provar que da mudança não resultaria prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Às transferências parciais de uma instalação ou serviço impostas por imperativos de gestão bem definidos, e ouvidas a CSN e a CI, aplicar-se-á o disposto nos n.^{os} 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 46.^a

Transferências individuais

São proibidas as transferências individuais sem o acordo do trabalhador. O acordo constará obrigatoriamente de documento escrito, com indicação das condições e termos dessa transferência.

Cláusula 47.^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 48.^a

Paternidade/maternidade — Direitos especiais

1 — Além dos estipulados neste AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são 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 incômodas 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 imediatamente a seguir ao parto;
- c) Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o período de licença ainda não gozado será reduzido para 30 dias;
- d) Verificando-se a morte do nado-vivo, cessa a licença referida na alínea b), se já tiverem decorrido, ou logo que decorram, 30 dias contados a partir da ocorrência do parto;
- e) A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- f) A empresa complementará, durante os períodos de licença previstos nas alíneas b) e c), o subsídio atribuído pela Segurança Social, de modo a garantir-se à trabalhadora a sua retribuição líquida normal;
- 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, às mães que comprovadamente aleitem os seus filhos;
- h) A irem às consultas médicas pré-natais indispensáveis durante o período normal de trabalho, desde que previnam 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 49.^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 no n.^º 3 da cláusula 116.^a, 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 50.^a

Proibição de trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho nocturno pelas mulheres regula-se pelo disposto na lei.

2 — Porém, para as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos, é permitido o trabalho entre as sete e as 24 horas.

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o trabalhador que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — 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.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação do 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.

6 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem, nos termos previstos neste AE.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 52.^a, os menores de 18 anos que frequentem 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.

Cláusula 52.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a empresa concederá àqueles que estejam a frequentar cursos oficiais ou equivalentes, legalmente reconhecidos:

- a) Dispensa de duas horas por cada dia de aulas, sem prejuízo de retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Três dias por ano escolar, seguidos ou interpolados, com direito a retribuição, para preparação de exames e por ocasião destes.

2 — Para poderem beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — O direito previsto nesta cláusula cessa automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — As disposições anteriores são ainda integradas pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 53.^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:

No continente;
Nas ilhas adjacentes;
No estrangeiro.

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 ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por si indicada.

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diários 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 e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço ou jantar, que serão fixados nos termos do n.º 3;
- c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;
- d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3 — A empresa, de seis em seis meses, deverá rever os valores referidos na alínea b) do número anterior, considerando a evolução do custo das refeições, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 55.^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 da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) A um subsídio diário de deslocação de 450\$;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalhador normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;
- e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual, e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações nas regiões autónomas

Nas deslocações às regiões autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com exceção do subsídio de deslocação, que será de 1050\$.

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 1550\$;
- e) Quando a deslocação se efectuar a países onde comprovadamente os níveis de custo de estada excederam notoriamente os habituais, haverá lugar a um acréscimo, a definir, consoante o país, pela empresa.

2 — Os dias da partida e do regresso ao local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos de ajudas de custo, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 58.^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, considera-se sempre que o trabalhador regresse à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3 — No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente 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 o pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 59.^a

Licenças de luto e doença 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 60.^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 caixa de previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa 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 Previdência, a empresa deverá munir o trabalhador com as necessárias credenciais.

Cláusula 61.^a

Períodos de inactividade

1 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2 — Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar de feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 40.^a do AE.

Cláusula 62.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 6 000 000\$ contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias, poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 64.^a

Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores de comércio (rede extrema), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade, e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2 — Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.^a, bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3 — Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 do preço de 1 l de gasolina super que vigorar, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada compreendendo passageiros transportados gratuitamente desde que no interesse da empresa.

4 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que no interesse da empresa.

5 — Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 62.^a

Cláusula 65.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.os 22 e 23 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 horas e o termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 1 da cláusula 33.^a, poderão ser organizados horários prevendo a abertura das lojas comerciais nas manhãs de sábado, desde que obrigatoriamente antecedidos de acordo com os trabalhadores abrangidos e as associações sindicais que os representem.

3 — Procedimento igual ao referido no número anterior poderá ser adoptado em relação aos trabalhadores abrangidos por este AE que enquadrem trabalhadores rurais.

Cláusula 67.^a

Fériados

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, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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 terça-feira de Carnaval, feriado municipal, ou distrital, se aquele não existir, 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 68.^a

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 correspondente a:

- a) 30 dias de calendário, os trabalhadores com mais de um ano de serviço;
- b) 30 dias de calendário no ano de admissão, desde que tenha tido lugar antes de 1 de Março. No caso contrário, terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da sua admissão;
- c) Um período de férias tendo por referência o estipulado na alínea a), proporcional ao tempo de duração do contrato, quando se trate de trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano.

2 — A época de férias será fixada por acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, a época de férias será fixada pela empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — É obrigatório o gozo seguido pelo menos de 21 dias de calendário, ou de dois terços do período total de férias quando este tenha duração inferior a 30 dias, podendo o restante ser gozado interpoladamente, se essa for a vontade de cada trabalhador e não houver prejuízo para a empresa.

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

Em caso de impossibilidade de gozo efectivo das férias, haverá lugar ao pagamento de período de férias não gozadas e do respectivo subsídio.

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

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

7 — No caso de impossibilidade do gozo total ou parcial de férias no ano em que se venceram, por motivo não imputável ao trabalhador, serão as mesmas

gozadas imediatamente a seguir ao regresso do trabalhador ao serviço, se outra época não for acordada com a empresa.

8 — Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

9 — 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 por esta indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

10 — As exigências imperiosas do funcionamento da empresa terão de ser comprovadas de forma inequívoca junto da CSN, bem como a impossibilidade de se conseguir outra solução, caso o trabalhador não dê de imediato o seu acordo.

Cláusula 69.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

Salvo o caso previsto na cláusula 68.^a o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 70.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A empresa, quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do gozo efectivo das férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Considera-se que a empresa não cumpriu com a obrigação de conceder férias quando, após comunicação por escrito do trabalhador de que ainda não gozou, total ou parcialmente, o seu período de férias, aquela não responda, também por escrito e no prazo de oito dias, marcando a época de férias dentro dos condicionalismos previstos neste AE aplicáveis à situação concreta.

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

Cláusula 71.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que, por motivo de doença devidamente comprovada, o trabalhador fique impedido de iniciar o gozo de férias na data previamente marcada, ou interrompa um período de férias já iniciado, proceder-se-á à marcação da nova época de férias correspondente às férias não gozadas.

2 — Não sendo acordado entre o trabalhador e a empresa época diferente, as férias não gozadas pelo motivo referido no número anterior serão marcadas para imediatamente a seguir ao regresso do trabalhador ao serviço.

3 — Sempre que o trabalhador interrompa, por motivo de doença, um período de férias já iniciado, deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, enviando, logo que possível, a prova necessária.

4 — Se a doença do trabalhador se prolongar para além de 31 de Dezembro, os dias de férias não gozados transferir-se-ão para o ano seguinte.

5 — O trabalhador poderá exigir o subsídio de férias na data do início da época de férias previamente marcada mesmo que, nos casos previstos nesta cláusula, essa época venha a ser alterada.

Cláusula 72.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição durante o período de férias deve ser igual à que o trabalhador receberia se estivesse a prestar, durante esse período, trabalho efectivo.

2 — Nos componentes da retribuição de quantitativo variável será considerada a média dos doze últimos meses.

3 — O trabalhador pode exigir o pagamento da retribuição do período de férias antes do início das mesmas.

4 — A alteração da retribuição do trabalhador no decorso do gozo do período de férias dá direito a que o trabalhador, tal como se estivesse na efectiva prestação de trabalho, receba a respectiva diferença desde o momento da alteração.

Cláusula 73.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de valor correspondente à retribuição mensal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O subsídio de férias no ano da admissão, bem como o dos trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano, é de valor correspondente à retribuição do período de férias a que tenham direito.

3 — Sempre que durante o gozo do período maior de férias haja alteração da retribuição, todo o subsídio de férias é calculado com base no valor da nova retribuição, se superior.

4 — O subsídio de férias será pago por inteiro antes do início do gozo das mesmas ou, se gozadas interpodadamente, antes do início do gozo da fracção de maior duração.

Cláusula 74.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias que deveria ser gozado nesse ano civil, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como à retribuição e ao subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — O tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação corresponde, para este efeito, ao tempo de duração do contrato nesse ano, desde que, neste, o trabalhador tenha trabalhado um dia ou parcela de um dia.

3 — Para determinação do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, conta-se sempre como mês completo aquele em que cessa o contrato.

4 — O período de férias vencido e não gozado no ano da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade e para o cômputo das férias vincendas.

5 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas e em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 75.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Poderá a empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar total ou parcialmente qualquer estabelecimento ou instalação durante, pelo menos, vinte e um dias consecutivos, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

2 — Excepto para os casos em que o regime referido no número anterior já vem sendo praticado, a sua adopção deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

3 — Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta da CSN ou da CI e dos representantes da empresa.

Cláusula 76.^a

Definição de falta

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

2 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário adicionam-se, contando-se como falta logo que perfaçam a duração daquele.

Cláusula 77.^a

Faltas Justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- c) 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 de comissão de trabalhadores;
- d) Casamento do trabalhador, durante quinze dias seguidos;
- e) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados por cinco dias seguidos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- f) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins do mesmo grau, irmãos, cunhados e tios consanguíneos ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- g) Prestação de provas de exame ou de frequências obrigatórias, em estabelecimentos de ensino, no dia em que ocorram;
- h) Necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que não abrangida pela previsão da alínea a) deste número;
- i) Parto da esposa, durante dois dias;
- j) Doação de sangue a título gracioso no dia em que se efectue, no máximo de um dia por trimestre;
- l) Tempo necessário à ocorrência de sinistros ou acidentes a trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, com prévio conhecimento da empresa e desde que não cause prejuízos sérios à mesma;
- m) Falecimento até cinco dias seguidos e parto até dois dias de pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente com prévio conhecimento da empresa;
- n) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2 — Consideram-se ainda justificadas as faltas que pela hierarquia da empresa forem prévia ou posteriormente autorizadas.

3 — As faltas previstas nas alíneas e), f), i) e m) do n.º 1 apenas poderão ser dadas nos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as fundamenta,

contando-se o dia da própria ocorrência, se esta se verificar durante o período normal de trabalho e por esse facto o trabalhador se ausentar do serviço por tempo superior a metade daquele período.

4 — As faltas referidas no número anterior poderão ser, porém, gozadas até quinze dias após a ocorrência, se o fundamento das mesmas o justificar.

5 — Os períodos referidos nas alíneas d), e), f), i) e m) do n.º 1 compreendem os dias de descanso semanal e feriados que neles ocorram.

6 — A empresa poderá exigir para prova dos motivos referidos na alínea b) do n.º 1 atestado médico, documento hospitalar ou certidão da junta de freguesia onde o trabalhador resida.

7 — No caso do número anterior, o prazo da prova será de 10 dias a contar do momento em que a empresa o exigir, podendo, na impossibilidade de se obter o documento pedido, ser o mesmo substituído por declaração de honra, por parte do trabalhador.

8 — O previsto nos n.os 6 e 7 prevalece sobre o regime previsto na cláusula 78.^a em tudo em que expressamente contrarie aquele.

Cláusula 78.^a

Comunicação e justificação das faltas

1 — As faltas deverão ser comunicadas à empresa com a antecedência possível, quando previsíveis, e no próprio dia, salvo casos de força maior, quando imprevisíveis; porém, as faltas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior terão de ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

2 — A comunicação poderá ser feita telefonicamente ou por escrito.

3 — A não comunicação nos termos dos números anteriores, por culpa grave do trabalhador, poderá ser passível de procedimento disciplinar.

4 — A empresa pode sempre exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5 — O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de dez dias, contados a partir da data em que a empresa as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no n.º 5 torna as faltas injustificadas.

Cláusula 79.^a

Efeitos 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 da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência e ao exercício das funções de delegado sindical, na medida em que excedam o crédito de horas a que tenham direito;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro atribuído pela Previdência ou entidade seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares praticados na empresa;
- c) As previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 77.^a, quando excedam o limite de trinta dias seguidos, sem prejuízo do disposto na alínea anterior e na cláusula 84.^a;
- d) As previstas nas alíneas h) e n) do n.º 1 da cláusula 77.^a

Cláusula 80.^a

Faltas Injustificadas

Consideram-se injustificadas todas as faltas não referidas na cláusula 77.^a, bem como as que não forem provadas de acordo com o estabelecido no n.º 5 da cláusula 78.^a

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente e serão descontadas, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Quando reiteradas, as faltas injustificadas produzem efeitos disciplinares.

3 — Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

Cláusula 82.^a

Desconto de faltas no período de férias

1 — Nos casos em que as faltas, justificadas ou injustificadas, determinem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite dos dias que pode gozar intercaladamente, nos termos da cláusula 68.^a

2 — Esta opção terá de ser comunicada por escrito à empresa, conjuntamente com a comunicação da falta, ou, na ausência desta, no primeiro dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido do trabalhador, pode a empresa atribuir licenças sem retribuição. A recusa, por parte da empresa, deve ser sempre fundamentada, dando previamente conhecimento à CSN ou à CI.

2 — Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade do trabalhador na empresa.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

Cláusula 84.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria ou escalão, classe ou grau que tinha à data da suspensão e à sua antiguidade na empresa.

2 — O trabalhador detido preventivamente, e até ser proferida a sentença, considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador manterá o direito ao lugar, continuando a aplicar-se todo o regime previsto nesta cláusula se a empresa, ouvidas a CSN ou a CI, considerar não haver inconveniente para os serviços.

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

5 — O trabalhador indicará o dia em que pretende retomar o serviço, dentro do prazo referido no número anterior, cessando nessa data, para todos os efeitos, o impedimento prolongado.

Cláusula 85.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras

equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal compreende as prestações previstas no n.º 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III.

5 — As remunerações certas mínimas excepcionadas no anexo III para o CEAP e para o CENP apenas se aplicarão aos trabalhadores já pertencentes ao quadro de pessoal da empresa à data da entrada em vigor do presente ACTV de 1978.

6 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas do montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional, a título individual, até ao escalão salarial imediatamente superior.

Cláusula 86.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro ou, salvo declaração do trabalhador em contrário, por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário.

3 — Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma idelível donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número mecanográfico, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário 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.

4 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do último dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 87.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de valor correspondente às percentagens seguintes sobre o salário médio ponderado da Tabela Quimigal (fixado, para este efeito, na vigência da presente revisão, em 59 400\$), arredondado para a centena mais próxima:

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 23% (13 700\$ na vigência desta revisão);

- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 21% (12 500\$ na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 19% (11 300\$ na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 16% (9500\$ na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 13,5% (8000\$ na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 11,5% (6800\$ na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecido no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pela excepção prevista no n.º 4 da cláusula 34.^a é atribuído um subsídio mensal igual ao da alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o qual inclui o pagamento especial por trabalho nocturno e que fará parte da retribuição mensal.

4 — 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 as circunstâncias definidas no número seguinte.

5 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o subsídio de turno será mantido desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, com o necessário assentimento do sindicato para a alteração sem obrigatoriedade de manutenção do subsídio;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocadamente atestados pelo médico da medicina no trabalho.

À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral, ou de dois turnos, quando as anteriores o sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;
- e) As previstas no n.º 19 da cláusula 34.^a, sempre que os Serviços da Medicina no Trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença, considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse, e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de outras remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

7 — No caso da alínea c) do n.º 5, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento — 30%;
- b) No segundo aumento — 30%;
- c) No terceiro aumento — 30%;
- d) No quarto aumento — 10%.

8 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

9 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, deixem de estar afectos a esse regime, ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio, ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 88.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 94.^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 89.^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 94.^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 90.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal, calculados nos termos da cláusula 94.^a

Cláusula 91.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos os seguintes abonos mensais para falhas:

- a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiam numerário — 5% sobre as suas remunerações certas mínimas;
- b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuam o pagamento de retribuições mensais — 3% sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário (tabela da Quimigal) para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 20\$ por cada fracção de 200 000\$ a mais.

2 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no n.º 1 ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferências para companhia seguradora.

Cláusula 92.^a

Diuturnidades de categoria

1 — Os grupos profissionais que vinham vencendo diuturnidades de categoria (trabalhadores de escritório, auxiliares de escritório, cobradores, telefonistas e despachantes privativos) mantém o direito a receber esta prestação.

2 — Os trabalhadores dos grupos profissionais referidos no número anterior receberão uma diuturnidade correspondente a 6% da remuneração mensal certa mínima fixada na tabela Quimigal para o primeiro-escriturário, arredondada para a centena de escudos mais próxima por cada três anos de antiguidade na sua categoria até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — Para os efeitos do número anterior, é contada a antiguidade do trabalhador na sua categoria à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

4 — O regime estabelecido nos números anteriores é extinto, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Aos trabalhadores que já venciam diuturnidades de categoria, na data da publicação da presente revisão, continuará a aplicar-se o regime estabelecido no n.º 2, enquanto deste resultar um valor superior ao que derive da aplicação da cláusula 130.^a-A.

6 — Aos trabalhadores classificados até 16 de Outubro de 1980 em categorias profissionais que davam direito ao vencimento de diuturnidades de categoria será ainda aplicável o regime do n.º 2, desde que até àquela data não optem por escrito pelo regime de diuturnidades de antiguidade.

Cláusula 93.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato individual de trabalho, os trabalhadores receberão, como subsídio de Natal, um doudécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

3 — Nos anos em que se verifiquem impedimentos prolongados, com exceção dos originados por doença profissional ou acidente de trabalho, cuja duração, seguida ou interpolada, seja igual ou superior a três meses ao subsídio de Natal previsto no n.º 1, será deduzido um doudécimo por cada mês completo que dure o impedimento.

4 — Em relação aos impedimentos originados por baixa por doença, a empresa complementará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela caixa de previdência.

5 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de Novembro.

Cláusula 94.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da hora de retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\begin{array}{l} \text{Retribuição mensal} \times 12 \\ \hline \text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \end{array}$$

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em casos de baixa por motivo de doença a empresa complementará o subsídio pago pela Segurança Social, garantindo ao trabalhador 100 % da sua retri-

buição líquida correspondente aos dias de baixa subsidiados pela Segurança Social.

2 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores, individualmente considerados, que deles beneficiavam em 16 de Outubro de 1978.

3 — A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição da Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 96.^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.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 97.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A empresa deverá assegurar ao trabalhador um lugar compatível com as suas diminuições.

Cláusula 98.^a

Incapacidade permanente absoluta

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa atribuirá ao trabalhador uma pensão de reforma no valor de 80 % da retribuição mensal a que tinha direito à data da incapacidade, independentemente do subsídio atribuído pela companhia seguradora.

2 — A empresa garantirá que o subsídio atribuído pela companhia seguradora, acrescido da pensão de reforma, nunca seja inferior à remuneração certa mínima líquida actualizada atribuída à categoria profissional que o trabalhador tinha à data em que ficou incapacitado.

Cláusula 99.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1 — Aplicar-se-á a todos os trabalhadores da empresa ao seu serviço a partir da data da entrada em vigor do ACTV de 1978 o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2 — No prazo de 60 dias deverá ser difundido um regulamento que contenha o regime referido no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

Cláusula 100.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 101.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 21 000\$.

Cláusula 102.^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.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de participação de valor equivalente.

4 — Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no n.º 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5 — Só beneficia do disposto nos n.os 3 e 4 o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6 — Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista um período de interrupção determinado para 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.

7 — 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.

8 — O disposto nesta cláusula não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores individualmente considerados, que deles beneficiavam à data da entrada em vigor do presente AE.

9 — o subsídio de alimentação previsto nos n.os 3 e 4 será revisto nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a, podendo a empresa, sempre que tenha lugar tal revisão, alterar em termos correspondentes a participação prevista no regulamento em vigor.

10 — Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

Cláusula 103.^a

Regalias sociais — Disposições gerais

1 — Para além do disposto neste capítulo, a empresa manterá a cada trabalhador, individualmente considerado e ao seu serviço à data da entrada em vigor do ACTV de 1978, todas as restantes regalias sociais de que vinha beneficiando.

2 — Nas admissões futuras, os trabalhadores beneficiarão exclusivamente das regalias expressamente previstas neste AE, assim como das que se encontrem já uniformizadas ao nível de toda a empresa.

3 — A empresa deverá estudar e planificar um sistema global de regalias sociais a fim de que, na próxima revisão deste AE, se possa avançar na uniformização das regalias sociais.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 104.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre higiene e segurança no trabalho e manter os serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea a) da cláusula 24.^a

Cláusula 105.^a

Comissões de higiene e segurança

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 comissões que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE 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.

Cláusula 106.^a

Regulamento de higiene e segurança

(*Eliminada.*)

Cláusula 107.^a

Doença súbita

À empresa compete 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 108.^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 impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 109.^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 referida na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente 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 adopção 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 XII

Disciplina na empresa

Cláusula 110.^a

Conceito de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, e nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis, pelo presente AE e pelos regulamentos internos da empresa.

2 — A infracção disciplinar caduca decorrido um ano a contar do momento da sua ocorrência ou logo que cesse o contrato individual de trabalho do infractor.

Cláusula 111.^a

Do poder disciplinar

A empresa detém poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, o qual poderá exercer directamente através do seu órgão de gestão, ou por delegação em elementos da sua estrutura hierárquica, nos termos e nos limites fixados no presente AE ou na lei, quando aquele os não preveja.

Cláusula 112.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

1 — 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 infracção.

2 — Considera-se iniciado o procedimento disciplinar na data em que for proferido o despacho referido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 114.^a

Cláusula 113.^a

Obrigatoriedade de processo disciplinar

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da repreensão simples, poderá ser aplicada sem que previamente se tenha concluído o respectivo processo disciplinar.

Cláusula 114.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem por objectivo a verificação do cometimento de infracção disciplinar, a sua gravidade e o grau de culpa do infractor, e dele terão de constar obrigatoriamente:

- a) A participação da ocorrência, elaborada pelo superior hierárquico competente;
- b) O despacho que ordena o levantamento do processo disciplinar e nomeia o serviço responsável pela sua elaboração;
- c) O envio ao arguido de uma nota de culpa, por carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa devidamente comprovada, donde constem todos os factos de que é acusado;
- d) A defesa do arguido, por escrito, quando este a ofereça;
- e) As declarações das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- f) O relatório e conclusões finais, com indicação sumária dos trâmites processuais seguidos e das ocorrências verificadas; dos factos provados e não provados, das circunstâncias relevantes para a decisão final que se tenham apurado e dos deveres violados pelo infractor;
- g) Decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo elemento da estrutura hierárquica em que o órgão detentor do poder disciplinar delegue.

2 — Em todas as diligências em que intervenha e na prestação de declarações pelas testemunhas por si in-

dicadas, o arguido poderá promover a presença de elementos da comissão de trabalhadores e do sindicato que o represente, até ao máximo de dois, com o fim exclusivo de garantir o pleno e eficaz exercício do direito de defesa.

3 — Entre a recepção da nota de culpa e a apresentação da sua defesa disporá o arguido de um prazo de cinco dias úteis, o qual, a seu pedido fundamentado, nomeadamente consulta ao seu sindicato, poderá ser prorrogado por outros cinco dias úteis.

4 — É de cinco o número de testemunhas que cada uma das partes pode apresentar.

5 — A empresa poderá suspender preventivamente o arguido, se houver receio fundamentado de que a sua presença no local habitual de trabalho possa dar origem a incidentes graves ou ser prejudicial ao bom andamento do processo, sem prejuízo da retribuição normal e de todos os direitos e regalias que, nos termos deste AE, não sejam inerentes à efectiva prestação de trabalho.

6 — O arguido tem o direito de exigir uma fotocópia de todos os elementos que constam obrigatoriamente do processo disciplinar, logo que este esteja concluído.

7 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não for possível por motivo imputável ao arguido. Verificada esta impossibilidade, a empresa deverá comunicar imediatamente o facto ao sindicato respetivo.

8 — Se a infracção disciplinar consistir em faltas injustificadas e o trabalhador estiver ausente em parte incerta, a notificação deste far-se-á nos termos seguintes:

A nota de culpa é enviada para o domicílio do trabalhador em correio ordinário, afixada no local de trabalho e publicada num jornal de grande circulação na localidade da sua última residência conhecida.

9 — O trabalhador considera-se notificado 10 dias depois da publicação, que deverá ser junta ao processo.

Cláusula 115.^a

Sanções disciplinares

1 — São apenas as seguintes as sanções disciplinares:

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

2 — A determinação e graduação da sanção a aplicar em cada caso concreto deverá ter em consideração a gravidade da infracção e o grau de culpabilidade do infractor.

3 — Por cada infracção não poderá ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar.

4 — A suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão superior a seis dias só poderá ser aplicada, em relação a trabalhadores punidos pela primeira vez, em casos graves e como forma de se evitar o despedimento com justa causa.

6 — A empresa tem de enviar comunicação ao infractor e ao seu sindicato, por escrito com aviso ou nota de recepção, da sanção aplicada no prazo de oito dias após a conclusão do processo disciplinar.

7 — A sanção prescreve se não for executada no prazo máximo de 30 dias após a sua comunicação ao infractor, excepto se a execução dentro daquele prazo se tornar impossível por facto imputável ao infractor.

8 — A sanção aplicada sem elaboração do processo disciplinar, quando obrigatório ou com irregularidades insuportáveis, será para todos os efeitos nula.

Cláusula 116.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, por si ou por intermédio do sindicato que o represente;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste AE, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou outros que representem os trabalhadores, ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1, ou até um ano, após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 115.^a, o trabalhador tem direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 124.^a

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

Cláusula 117.^a

Despedimentos com justa causa: regime especial

Nos processos disciplinares que conduzam ao despedimento do trabalhador com justa causa observar-se-ão o disposto neste capítulo em tudo o que não contrarie legislação imperativa.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 118.^a

Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho cessa 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 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 119.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declararam que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo. Exercendo este direito, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 120.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho ceduca:

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

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

Cláusula 121.^a

Rescisão com justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração na empresa o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 124.^a

4 — O trabalhador, por si ou por intermédio do seu representante, pode recorrer judicialmente da sanção aplicada.

5 — Depois de transitada em julgado, a sentença referida no n.º 2 desta cláusula produz efeitos a partir da data em que é proferida.

6 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

7 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da sanção prevista na lei em que a empresa incorre por alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial quando se prove o dolo da empresa.

Cláusula 122.^a

Justa causa por rescisão por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pela lei geral ou pela cláusula «Sanção disciplinar», tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

Cláusula 123.^a

Justa causa da rescisão por parte do trabalhador

1 — Constitui justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, qualquer dos seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais e incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) Falta-culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação grave e culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e neste AE;
- d) Falta culposa de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva que consista em suspensão do trabalho com perda da retribuição ou despedimento para o qual a empresa tenha invocado justa causa.

2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 124.^a

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula não exonera a empresa de responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 124.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

1 — As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

2 — Para efeitos desta cláusula, qualquer fração do ano será sempre considerada como ano completo.

Cláusula 125.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

Cláusula 126.^a

Reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução de pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idêntico às que tinham, além de toda a preparação necessária, por contra da empresa, para adequação às novas funções.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 127.^a

Subsídios por condições especiais de trabalho
(*Eliminada.*)

Cláusula 128.^a

Extinção do regime de prevenção

(*Eliminada.*)

Cláusula 129.^a

Integração de diuturnidades na remuneração mensal certa mínima

1 — Os profissionais de escritório que, por força do ACTV de 1978, sejam reclassificados em categoria a que corresponda uma remuneração mensal certa mínima superior à de chefe de secção deixarão de vencer diuturnidades.

2 — A remuneração mensal certa mínima dos trabalhadores referidos no número anterior não poderá ser inferior à que resultar da soma do valor das diuturnidades vencidas à data da entrada em vigor do ACTV de 1978 com a fixada para a categoria de chefe de secção (tabela Quimigal).

Cláusula 130.^a

Extinção de diuturnidades de antiguidade na empresa
(*Eliminada.*)

Cláusula 130.^a-A

Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade de antiguidade de valor correspondente a 1,7% do salário médio (ponderado) da tabela Quimigal (fixado, para este efeito, na vigência desta revisão, em 59 400\$), arredondado para a dezena mais próxima, por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979.

2 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, calculada nos termos do número anterior, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa em 15 de Outubro de 1979 terão também direito a uma diuturnidade fixa, calculada pelo produto do coeficiente constante do quadro seguinte, pelo valor que vigorar para a diuturnidade de antiguidade determinada no n.º 1, arredondando para a dezena mais próxima:

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Coeficiente
1-5	1,25
6-10	2,5
11-15	3,75
16-20	5

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Coefficiente
21-25	6,25
26-30	7,5
31-35	8,75
36-40	10
41-45	11,25

4 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 130.^a-B

Prémio de assiduidade

1 — Além das prestações devidas nos termos do AE os trabalhadores receberão um prémio bimestral, que se vencerá respectivamente no último dia dos meses de Fevereiro, Abril, Junho, Agosto, Outubro e Dezembro de cada ano.

2 — As importâncias devidas pelo prémio serão pagas respectivamente com as retribuições de Março, Maio, Julho, Setembro, Novembro e Janeiro de cada ano, reportando-se sempre aos dois meses imediatamente anteriores.

3 — O prémio referido será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre, menos um dia, receberá um prémio em dinheiro, correspondente a 16,6% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional, nos dois primeiros bimestres de cada ano civil, sendo os restantes calculados pelo valor de 16,7% nas mesmas condições;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre menos dois dias, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 12,5% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional;
- c) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório durante cada bimestre, menos três dias, receberá um prémio em dinheiro, correspondente a 8,4% da remuneração certa mínima da sua categoria profissional, nos dois primeiros bimestres de cada ano civil, sendo os restantes calculados pelo valor de 8,3% nas mesmas condições.

4 — Para efeitos da aplicação deste prémio entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, 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 bimestre;
- e) Dispensa da prestação de trabalho aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, para frequência de aulas, até duas horas por dia, nos termos da cláusula 52.^a do AE;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equivalente no dia em que ocorram;
- g) As faltas ao abrigo das alíneas d), e) e f) do n.º 1 da cláusula 77.^a do AE, bem como as faltas dadas por ocasião do falecimento da pessoa com quem o trabalhador vive maritalmente, com prévio conhecimento da empresa, até cinco dias;
- h) Intervalo de descanso consignado na cláusula 36.^a, n.º 4, do AE e descanso compensatório nos termos da cláusula 39.^a;
- i) Exames médicos nos serviços médicos da empresa;
- j) Período de férias;
- l) No caso da alínea b) da cláusula 48.^a desde que o trabalhador comprove que tendo diligenciado junto da Segurança Social, esta lhe tenha recusado, no todo ou em parte, o valor correspondente aos prémios não auferidos.

5 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a do AE.

6 — O prémio apenas se vencerá para os trabalhadores admitidos na empresa no bimestre seguinte àquele em que se verificou a sua admissão, desprezando-se o tempo de trabalho prestado no bimestre em que ocorreu a admissão.

7 — O prémio previsto nesta cláusula será calculado em relação a cada bimestre com base na remuneração certa mínima da categoria atribuída a cada trabalhador no último dia do bimestre a que o prémio respeita.

8 — Este prémio não integra o conceito de retribuição mensal bem como os valores dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 131.^a

Uniformização de condições de trabalho

A empresa deverá proceder aos necessários estudos e criar as condições indispensáveis para, progressivamente e se possível, na próxima revisão deste ACTV se prosseguir na uniformização negociada do regime de trabalho e dos direitos e deveres deles decorrentes, eliminando-se as diferenças de regimes e tratamentos por grupos profissionais e centros de exploração que ainda se mantêm.

Cláusula 132.^a

Uniformização de subsídios de turno

(Eliminada.)

Cláusula 133.^a

Enquadramento profissional

1 — A empresa e as associações sindicais outorgantes do AE comprometem-se a negociar e integrar a matéria respeitante ao enquadramento profissional na próxima revisão global deste AE, com base nas conversações referidas no n.º 2.

2 — Na próxima revisão intercalar a empresa e as associações sindicais outorgantes do AE fixarão, excepcionalmente, um protocolo de conversações que vise um acordo global relativo à matéria respeitante ao enquadramento profissional.

3 — É expressamente vedado à empresa aplicar todas e quaisquer matérias, mecanismos ou procedimentos respeitantes ao enquadramento profissional antes de concluída a revisão global referida no n.º 1.

4 — Em virtude da reestruturação da empresa a que actualmente se procede, a empresa e as associações sindicais outorgantes do AE acordam em suspender a eficácia obrigacional dos n.ºs 1, 2 e 3.

Cláusula 134.^a

Prevenção às fábricas

1 — Manter-se-ão em vigor os esquemas e os subsídios de prevenção ou de assistência às fábricas, com excepção dos previstos na cláusula 128.^a e os subsídios por isenção de horário de trabalho, não devendo ser alargados de âmbito ou aumentados de valor sem acordo prévio dos sindicatos outorgantes do AE.

2 — Durante a vigência deste AE a empresa procederá à actualização dos regulamentos em vigor, de acordo com as disposições do AE, ouvindo previamente a CIN.

Cláusula 135.^a

Aumentos unilaterais

A empresa só poderá, no decurso da vigência deste AE, efectuar aumentos de remunerações desde que os mesmos resultem de promoção dos trabalhadores ou desde que se mantenham inalteradas, entre as diferentes categorias profissionais, as diferenças constantes do AE.

Cláusula 136.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade (escudo) imediatamente superior.

Cláusula 137.^a

Criação de novas categorias profissionais

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissio-

nais 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 ou sindicatos interessados.

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

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

Cláusula 138.^a

Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2 — A comissão paritária é composta por quatro elementos da empresa e quatro representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de quatro por cada parte.

3 — A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais seguintes:

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Químicos;
Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos;
Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros;
Federações Regionais dos Sindicatos de Escritórios do Sul e Ilhas Adjacentes e do Norte.

4 — As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 139.^a

Prémio de assiduidade e novos horários — Início de vigência

(Eliminada.)

Cláusula 140.^a

Declaração de maior favorabilidade e proibição de diminuição de regalias

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

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

Cláusula 141.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções

IV — Engenheiros

A — É o licenciado por escola universitária portuguesa ou estrangeira, exigindo-se, para este último caso, confirmação de equivalência pelo Ministério da Educação e Cultura ou carreira profissional passada por entidade competente para o efeito.

B — Definição de funções:

Graus I-A e I-B:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e/ou rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais

qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica e técnico-comercial;

- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) 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 e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente 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 estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento

- de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
 - c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
 - d) Possível chefia de equipas de estudos e desenvolvimento de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada ou demonstra capacidade comprovada para estudo ou lançamento global de projectos concretos;
 - e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, que supervisiona;
 - f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
 - g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com o fim de realização independente.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, dentro de uma das linhas divisionais, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada de aplicação de trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver 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 de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de gerência

cia ou director de divisão (área de grandes negócios correspondente à estrutura divisional da empresa);

- b) Investigação dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Centraliza estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção; assegurando a realidade de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também profissionais de engenharia consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Faz coordenação de programas de implantação e/ou manutenção da política global da empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Quadros superiores — Engenheiros

Condições de admissão, promoção e acesso

A — Conceito e princípio geral:

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B — Preenchimento de vagas:

1 — Podem preencher lugares de quadros superiores:

- a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;
- b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis, possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2 — Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenham funções correspondentes a um qualquer dos

graus de quadros superiores satisfazem aos requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3 — Os profissionais que satisfaçam às condições previstas no n.º 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4 — O preenchimento de lugares obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C — Promoções e acessos:

1 — São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções;
- c) Antiguidade.

2 — O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais em que o grau I será desdobrado em dois (I-A e I-B).

4 — Os licenciados serão admitidos no grau I-B e os bacharéis no grau I-A.

5 — Consideram-se, para licenciados e bacharéis, como tempo máximo de permanência no grau I, quatro anos para bacharéis e dois anos para licenciados, em que os bacharéis nos primeiros dois anos deverão receber pelo escalão I-A e os licenciados pelo escalão I-B.

Os bacharéis, no fim de dois anos, passarão a receber pelo escalão I-B.

6 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

7 — É suficiente que um quadro superior desempenhe parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

8 — Para os licenciados e bacharéis admitidos na empresa para os níveis I-B e I-A será atribuída, durante

o primeiro ano, a remuneração que resulta da aplicação do coeficiente 0,95 sobre o respectivo nível salarial.

9 — Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhes serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

ANEXO III

Tabelas de remunerações certas mínimas mensais

Quadros superiores — Engenheiros

Categoria profissional	Tabela Quimigal
Grau VI	185 850\$00
Grau V	160 900\$00
Grau IV	143 200\$00
Grau III	125 300\$00
Grau II	109 350\$00
Grau I-B	87 200\$00

Nota. — Aos engenheiros que exerçam funções de «Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção» aplicar-se-á o disposto para bacharéis em C — n.º 5 — das condições de admissão, promoção e acesso, dos quadros superiores (com exceção dos titulares das funções referidas em «D — Integração nos graus profissionais»).

Aos engenheiros que exerçam outras funções de quadro superior de grau I-A ou I-B será aplicável o regime correspondente a essa categoria profissional.

14 de Julho de 1989.

Pela QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Julho de 1989.

Depositado provisoriamente em 10 de Agosto de 1989.

Depositado definitivamente em 30 de Janeiro de 1990, a fl. 164 do livro n.º 5, com o n.º 34/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outra

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais estabelecidas no anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Outubro de 1989.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 — O trabalhador terá direito a um subsídio de alimentação mensal no valor de 3000\$.

2 —

3 —
4 —

ANEXO III

Grupos	Categorias	Vencimentos
I	Director(a)-geral	105 000\$00
II	Vendedor(a) Chefe de secção Encarregado(a) geral	68 050\$00
III	Desenhador de 1. ^a	62 450\$00
IV	Desenhador de 2. ^a Escriturário de 1. ^a	56 800\$00
V	Desenhador de 3. ^a Escriturário de 2. ^a	51 100\$00
VI	Escriturário de 3. ^a	47 800\$00
VII	Empregada de armazém de fios Dactilógrafo (a)	45 500\$00
VIII	Estagiário(a)..... Adjunto de fabricação de tecelagem... Tecedeira qualificada	40 700\$00

Grupos	Categorias	Vencimentos
IX	Tecedeira	37 550\$00
X	Ajudante de desenhador(a)	36 600\$00
XI	Praticante Trabalhador(a) não especializado(a).... Estagiário	35 000\$00
XII	Aprendiz	30 400\$00

Portalegre, 30 de Outubro de 1989.

Pela Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L.ᵈa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Dezembro de 1989.

Depositado em 30 de Janeiro de 1990, a fl. 164 do livro n.º 5, com o n.º 36/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre os Telefones de Lisboa e Porto (TLP), S. A., e o Sind. dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 11.^a

Tramitação das reclamações

1 — As reclamações, tal como as consultas, solicitações, exposições, etc., serão atendidas por quem para tal tiver competência e, sempre que apresentadas por escrito, receberão também uma resposta escrita, não podendo, em qualquer dos casos, a mesma exceder o prazo de 30 dias úteis.

2 — Expirado este prazo, poderá o interessado dirigir-se, por escrito, directamente à administração.

Cláusula 33.^a

Mudança de carreira

1 — Mudança de carreira é a passagem de um trabalhador de uma categoria para outra de carreira diferente.

2 — As mudanças de carreira podem ser originadas por:

- a) Pedido do trabalhador;
- b) Reconversão por incapacidade;
- c) Reconversão por extinção ou redução de postos de trabalho;
- d) Preenchimento de vagas, observados os critérios previstos neste AE.

Cláusula 66.^a

Prevenção domiciliária

1 — Considera-se de prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação de avarias inadiáveis, notificadas durante o período de prevenção.

O trabalhador poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço esteja informado da sua localização e seja possível contactá-lo com facilidade.

2 — Não são considerados como integrando o regime de prevenção domiciliária:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) Os períodos de prestação de trabalho suplementar;
- c) Os períodos de deslocação de e para o local onde se efectue a intervenção;
- d) O período de três horas subsequentes à cessação do horário normal de trabalho diário.

3 — Nos dias de descanso semanal e feriados o período de prevenção domiciliária abrangerá todo o dia civil.

4 — Os trabalhadores que se encontrem em situação de prevenção domiciliária terão direito a receber 150\$ por cada hora de prevenção, montante este que pode ser pago em fracções mínimas de 15 minutos.

Para efeitos de pagamento das horas de prevenção serão deduzidos os tempos referidos no n.º 2, considerando-se, no que respeita à alínea b), que serão excluídos os tempos mínimos garantidos ao abrigo dos n.ºs 13 e 14, na parte em que excedam o período efectivo de intervenção.

5 — A prevenção que for prestada em dia feriado ou no segundo dia de descanso semanal, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos cinco dias seguintes ou noutra altura se, neste caso, não houver oposição do trabalhador.

6 — A prevenção em dia feriado dá direito ao gozo do descanso compensatório, nos termos do número anterior ou ao acréscimo de 100% no abono referido no n.º 4.

7 — A prevenção só deve existir nos locais considerados indispensáveis e nas especialidades convenientes, sendo a instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço da inteira responsabilidade da empresa.

8 — A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia do CA.

9 — Devem elaborar-se escalas de prevenção mensais de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que sete dias em cada mês, não podendo, no entanto, em caso algum, ser escalado durante mais de sete dias consecutivos.

10 — Quando circunstâncias excepcionais obriguem um trabalhador a estar de prevenção durante mais de sete dias no mesmo mês, as horas correspondentes ao número de dias excedentes serão remuneradas com acréscimo de 50% relativamente ao previsto no n.º 4.

11 — Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que estas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

12 — Podem ser dispensados da escala de prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam

efectuar ou não o desejarem, desde que, neste último caso, disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

13 — O trabalho suplementar prestado em cada período diário de prevenção pelo pessoal escalado em dia normal será pago nos seguintes termos:

- a) Para cada uma das duas primeiras situações de intervenção será garantida uma retribuição correspondente a duas horas, nos termos do n.º 4 da cláusula 63.^a;
- b) Para a terceira situação de intervenção e seguintes a retribuição será correspondente apenas ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

14 — O trabalho suplementar prestado em cada período diário de prevenção pelo pessoal escalado, nos dias de descanso e feriados será remunerado em fracções mínimas de duas horas, excepto a fracção inicial, que será de quatro horas.

15 — A empresa assegura o transporte entre a residência ou local de partida e o local de prestação de serviço e o correspondente regresso.

16 — Na falta de transporte proporcionado pela empresa, o trabalhador utilizará o transporte que julgar mais conveniente dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito venham a ser estabelecidas.

17 — Quando necessário, o trabalhador deve ser acompanhado por um outro que o auxilie nas tarefas que vai executar.

Cláusula 89.^a

Direito a férias e respectivo subsídio dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores contratados a termo têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de contrato, até ao máximo de 22 dias por ano, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

Cláusula 91.^a

Época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, procurando-se situá-la entre 1 de Maio e 31 de Outubro, excepto se o trabalhador preferir outra.

2 — Os trabalhadores escolherão as suas férias ou o período principal das mesmas por ordem de prioridade determinada pela forma estabelecida na cláusula seguinte.

3 — O restante período de férias, se o houver, será marcado segundo a mesma prioridade, depois de efectuada a primeira escolha referida no número anterior.

4 — Aos cônjuges é dado o direito de gozar férias simultaneamente, desde que a época de férias daqueles seja, rotativamente, fixada para cada um de acordo com a prioridade estabelecida na cláusula 92.^a

5 — A empresa deverá organizar até 30 de Novembro de cada ano um plano de férias do ano seguinte, o qual deverá ser afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano a que disser respeito.

6 — Na marcação de férias, quando os trabalhadores as desejem gozar nas estâncias de férias do INATEL, deverão tomar-se em consideração, sempre que possível e desde que isso não altere o critério de prioridade referido na cláusula 92.^a, as datas de início dos vários turnos estabelecidos por aquela instituição para que as férias dos interessados possam coincidir com aquelas. O trabalhador interessado deverá fazer prova através de documento passado pelo INATEL.

Cláusula 122.^a

Sanções

As sanções aplicáveis por infracções disciplinares são taxativamente as fixadas no artigo 6.^º do anexo XVIII.

Cláusula 132.^a

Complemento de pensões de reforma

A empresa concederá complementos para as pensões de reforma por velhice ou invalidez nos termos seguintes:

- 1) O adicional suportado pela empresa será igual à diferença entre $(2,2 \times A)\%$ até ao limite de 80% do seu último vencimento mensal ilíquido à data da cessação da actividade profissional na empresa e a pensão atribuída pela caixa de previdência à data da reforma, sendo A o número de anos de serviço (tempo de serviço). Se a Segurança Social alterar o processo pelo qual presentemente calcula as pensões de reforma e se daí resultar um aumento destas, a empresa procederá à revisão do sistema, de forma que os complementos de pensão a conceder após a data de alteração introduzida pela Previdência não sofram redução no seu quantitativo, até ao limite de 100% do último vencimento mensal ilíquido;
- 2) Para efeitos do número anterior, arredondar-se-á para um ano o período sobrante igual ou superior a seis meses;
- 3) Esta concessão será atribuída a partir da data em que o trabalhador se reforme;
- 4) Aos trabalhadores que se reformem por invalidez só será concedido o adicional previsto no n.^º 1 se esta condição merecer parecer favorável dos SMO da empresa;
- 5) Aos trabalhadores que se reformem por velhice só será concedido o adicional previsto no n.^º 1 desde que peçam a passagem à situação de reforma na data em que completem 65 anos de idade, salvo tratando-se de mulheres trabalhadoras, que o poderão fazer a partir de 62 anos de idade, devendo para tanto uns e outros comunicar o facto ao departamento de pessoal com um mínimo de um mês de antecedência sobre a data do requerimento na Caixa de Previdência;
- 6) A reforma do trabalhador terá lugar no dia da entrada do requerimento referido no número anterior, devendo a cópia daquele ser entregue no departamento de pessoal. O complemento de pensão de reforma será concedido a partir

da data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

- 7) A empresa enviará à Caixa de Previdência, a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que for informada de que o trabalhador se reformou, a quantia respeitante à pensão de reforma e complemento, na base do disposto no n.^º 1, recebendo da Caixa de Previdência, apurada aquela, logo que calculada a pensão de reforma regulamentar, as importâncias a deduzir.

Cláusula 135.^a

Prémio por aposentação

1 — Todos os trabalhadores, na ocasião da sua reforma, terão direito a receber um prémio por aposentação nas seguintes condições:

1 a 19 anos de serviço	$1000\$ \times A(a)$;
20 anos de serviço	21 900\$;
21 anos de serviço	25 200\$;
22 anos de serviço	29 100\$;
23 anos de serviço	33 500\$;
24 anos de serviço	38 800\$;
25 anos de serviço	44 900\$;
26 anos de serviço	52 100\$;
27 anos de serviço	60 500\$;
28 anos de serviço	70 300\$;
29 anos de serviço	81 900\$;
30 anos de serviço	95 500\$;
31 anos de serviço	111 700\$;
32 anos de serviço	130 700\$;
33 anos de serviço	153 200\$;
34 anos de serviço	180 000\$;
35 anos de serviço	211 800\$;
36 anos de serviço	249 600\$;

(a) $A =$ anos de serviço.

2 — Quando o trabalhador falecer depois de completos quaisquer dos períodos de serviço acima referidos, o prémio de aposentação a que se refere esta cláusula será pago, em forma de subsídio, à viúva ou aos herdeiros legalmente habilitados para o recebimento do subsídio por morte, pago pela Caixa de Previdência.

3 — Para efeitos dos números anteriores, será arredondado para um ano o período sobrante igual ou superior a seis meses.

Cláusula 143.^a

Incapacidade parcial permanente ou temporária

Sempre que o trabalhador retome o serviço com incapacidade parcial, a empresa pagar-lhe-á o seu vencimento líquido por inteiro, além da indemnização legal a que tenha direito.

Cláusula 146.^a

Descontos em encargos telefónicos

Os trabalhadores no activo, os reformados e cônjuges de uns e outros, enquanto na situação de sobrevivência, estão isentos das taxas de instalação, assinatura, alteração contratual e mudança interior ou exterior de um telefone (posto principal simples) relativamente à sua residência habitual.

ANEXO VI

Tabela de remunerações mínimas mensais

A) Tabela para os grupos profissionais

A.....	45 850\$00
B.....	49 700\$00
C.....	52 900\$00
D.....	56 850\$00
D'.....	58 150\$00
E.....	60 400\$00
E'.....	61 650\$00
F.....	64 100\$00
F'.....	65 400\$00
G.....	66 850\$00
H.....	70 050\$00
I.....	72 200\$00
J.....	74 850\$00
K.....	76 850\$00
L.....	79 100\$00
L'.....	82 200\$00
M.....	84 450\$00
M'.....	87 450\$00
N.....	90 550\$00
N'.....	93 000\$00
O.....	93 700\$00
P.....	98 350\$00
P'.....	100 600\$00
Q.....	104 250\$00
R.....	113 050\$00
R'.....	118 400\$00
S.....	134 150\$00
S'.....	146 550\$00
T.....	157 850\$00
T'.....	176 300\$00
U.....	176 300\$00
V.....	190 150\$00
X.....	201 950\$00
Y.....	225 950\$00

B) Tabela para os cargos de direcção e chefia

3.....	104 250\$00
4.....	113 050\$00
5.....	134 150\$00
6.....	157 850\$00
7.....	176 300\$00
8.....	190 150\$00
9.....	201 950\$00

ANEXO VI-A

Diuturnidades

As diuturnidades a que se refere a cláusula 77.^a do AE terão o valor de 2520\$ cada uma.

ANEXO VII

Regulamento de abonos e subsídios

Artigo 1.^o

Abono por alteração do horário normal

1 —

2 — Este abono é de 22\$50 por cada hora de trabalho ou fração igual ou superior a meia hora. É acumulável com o subsídio de trabalho previsto na cláusula 73.^a e não acumulável com a remuneração por tra-

lho extraordinário ou trabalho prestado em dias de des-canso, feriados e de dispensa genérica.

Artigo 2.^o

Abono por operação de tractores e transportadores de bobinas e gruas

1 —

2 — Este abono, no montante de 150\$ por dia, é atribuído sempre que ocorra o exercício das tarefas des-critas no número anterior.

Artigo 3.^o

Abono de condução

1 —

2 — Este abono, no montante de 150\$ por dia, é atribuído pela condução de qualquer tipo de veículos automóveis e motos, lambretas ou bicicletas motoriza-das, e é devido sempre que o trabalhador utilize a via-tura no mínimo de três horas por dia.

3 —

4 —

5 —

Artigo 5.^o

Abono para falhas

1 — O abono para falhas é o quantitativo a atribuir aos trabalhadores que habitualmente lidam com di-nheiro ou valores e destina-se a compensar as eventuais perdas resultantes de:

- a) Saturação das operações relativas ao aten-di-mento do público nas recebedorias;
- b) Transacções efectuadas na cobrança domi-ciliária;
- c) Trabalho executado nos postos públicos, bem como de todas as tarefas subseqüentes;
- d) Trabalho como pagadores e ou recebedores em serviço na tesouraria;
- e) Tarefas inerentes ao recebimento e distribuição de cheques-auto;
- f) Tarefas inerentes ao recebimento e distribuição de cartões Credifone;
- g) Tarefas inerentes à venda levada a cabo por OPTs em serviço nos locutórios e autolocutórios de cartões Credifone;
- h) Trabalho executado por operadoras de teleco-municações dos locutórios e de técnicos auxí-iliares de aparelhos a bordo de navios;
- i) Trabalho executado por trabalhadores que te-nham a seu cargo caixas pequenas e caixas sub-sidiárias destas, ou a venda de senhas nas can-tinhas e bares, com volume de pagamento em dinheiro superior a:

1500 contos anuais;

750 contos anuais;

150 contos anuais.

2 — No caso de acumulação de duas ou mais das situações previstas no número anterior, apenas será de-vido o subsídio de valor mais elevado.

3 — Este subsídio é atribuído diariamente e apenas quando sejam exercidas as funções que são o seu pressuposto. Mantém-se, porém, o direito à percepção de um quantitativo equivalente a metade do subsídio diário, desde que cumprido integralmente um dos períodos de trabalho, nas referidas condições.

Artigo 7.º

Abono por exercício de funções especiais da empregada de limpeza

1 —

2 — Este abono, no montante de 50\$ por cada dia de prestação efectiva de trabalho, é atribuído sempre que ocorra o exercício das funções descritas no número anterior.

ANEXO XIII

Regulamento de admissões, readmissões e mudanças de carreira

Artigo 11.º

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo de acordo com a legislação em vigor.

Artigo 12.º

Prioridade nas mudanças de carreira

O preenchimento de vagas por mudança de carreira obedece à seguinte ordem de prioridade:

- a) Reversão por redução de postos de trabalho ou mudanças de carreira ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 15.º;
- b) Reversão por incapacidade parcial permanente devida a acidente de trabalho ou doença profissional;
- c) Reversão por incapacidade parcial permanente não resultante de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Mudança de carreira a pedido.

Artigo 13.º

Anúncio e prazo de candidatura

Sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 4.º, sempre que ocorram vagas será emitida nota informativa a afixar em todos os locais de trabalho estabelecendo o prazo de 30 dias para inscrição e indicando o perfil, número de vagas e o(s) local(ais) de trabalho a que estas correspondem.

Artigo 14.º

Mudança de carreira por motivos disciplinares

(Eliminado.)

Artigo 18.º

Efeitos

1 — O trabalhador que mude de carreira é sempre integrado na categoria e nível salarial iniciais da carreira para que transita, com exceção da mudança de

carreira de chefia para especialista, que se poderá efectuar para categoria superior à inicial.

2 — Relativamente à retribuição e progressão do trabalhador observar-se-á o seguinte:

- a) A pedido do trabalhador, por redução de postos de trabalho ou por incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, é garantida ao trabalhador, exclusivamente em termos remuneratórios, a progressão automática mais favorável na anterior ou na nova categoria;
- b) Por incapacidade parcial não resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, é garantida a retribuição correspondente ao nível salarial anteriormente possuído, sem progressão, quando este seja mais favorável para o trabalhador, até que este satisfaça o tempo necessário para, na nova carreira, poder progredir para nível igual ou superior àquele.

3 — A desistência da mudança de carreira a pedido durante a frequência do curso de admissão, nos casos em que este seja exigido pelo AE, acarretará ao trabalhador a impossibilidade de se candidatar a nova mudança de carreira no prazo de dois anos.

ANEXO XV

Regulamento de transferências

Artigo 1.º

Definição de transferência

Considera-se transferência:

- a) A mudança de local habitual de trabalho;
- b) A mudança de direcção de serviços ou unidades orgânicas, directamente dependentes do conselho de administração, adiante designadas por departamentos.

Artigo 2.º

Modalidades e transferência

Os trabalhadores podem ser transferidos:

- a) A seu pedido, por permuta, entre Lisboa e o Porto e vice-versa;
- b) Por efeito de promoção ou mudança de carreira a pedido;
- c) Por conveniência de serviço;
- d) Por motivos disciplinares;
- e) Por mudança de carreira, por reversão por incapacidade, cessação ou redução de postos de trabalho;
- f) Por serviços moderados.

Artigo 3.º

Regra geral de prioridade entre as diversas modalidades de transferência

Quando, num dado momento, se verifique haver que accionar várias modalidades de transferência, a ordem de prioridade dos movimentos a efectuar será a seguinte:

- 1) Por motivos disciplinares;
- 2) Por conveniência de serviço;

- 3) A pedido, tratando-se de permuta;
- 4) Por serviços moderados;
- 5) A pedido;
- 6) A pedido, entre Lisboa e o Porto e vice-versa;
- 7) Por promoção;
- 8) Por mudança de carreira:

- a) Por reconversão por redução de postos de trabalho ou mudanças de carreira ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 15.º do anexo XIII deste AE;
- b) Por reconversão por incapacidade parcial permanente devida a acidente de trabalho ou doença profissional;
- c) Por reconversão por incapacidade parcial permanente não resultante de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) A pedido.

Artigo 4.º

Transferência por motivos disciplinares

1 — Considera-se transferência por motivos disciplinares a situação prevista no n.º 1 do artigo anterior e resultante de processo disciplinar.

2 — Esse tipo de transferência só pode ser efectuada depois de concluído o processo disciplinar previsto no AE e não dá lugar a qualquer direito ou indemnização.

Artigo 5.º

Transferência por conveniência de serviço

1 — Em caso de mudança de instalações, de cessação ou extinção do posto de trabalho que não dê lugar a reconversão, a empresa poderá transferir o trabalhador por conveniência de serviço, tendo em atenção o interesse do mesmo e procurando, sempre que possível, o seu acordo.

2 — Idenicamente se procederá quando, por alteração de efectivo ou por reorganização de serviço, resultem trabalhadores em excesso em determinado local de trabalho ou departamento.

3 — Quando, por motivo do disposto nos números anteriores, houver que proceder a transferência por conveniência de serviço, a escolha dos trabalhadores a transferir será efectuada pela seguinte ordem de prioridade:

- O mais moderno no local de trabalho;
- O mais moderno na categoria;
- O mais moderno na empresa;
- O que tiver número mais alto.

Apenas se não seguirá esta ordem de prioridade quando os lugares de que a empresa dispõe para colocação exijam dos trabalhadores a transferir condições, quanto a qualificação profissional, que impossibilitem o desempenho do posto de trabalho por parte dos mais modernos. A verificar-se esta hipótese, deverá a empresa fundamentá-la em termos objectivos, dando dessa fundamentação conhecimento prévio aos respectivos sindicatos e tomando as decisões decorrentes, sempre que possível, com o acordo destes.

4 — Quando, por efeito da reorganização dos serviços, haja cessação de postos de trabalho acompanhada da criação de outros de idêntica categoria, no preenchimento destes será dada preferência aos trabalhado-

res que ocupavam os postos cessantes e, dentro deles, a ordem de prioridade será a seguinte:

- O mais antigo no local de trabalho;
- O mais antigo na categoria;
- O mais antigo na empresa;
- O que tiver número mais baixo.

5 — Independentemente do disposto nos números anteriores, a empresa, procurando sempre que possível o acordo do trabalhador e informando previamente o sindicato respectivo, poderá transferir, temporária ou definitivamente, por conveniência de serviço, os trabalhadores aptos a organizar qualquer serviço novo, reorganizar outro já existente ou preencher postos de trabalho.

6 — Em princípio a empresa não deverá processar transferências por conveniência de serviço que não impliquem mudança de domicílio do trabalhador quando delas resulte agravamento efectivo de tempo de deslocação superior a uma hora em cada trajecto, contado a partir da respectiva residência.

7 — Sempre que um trabalhador for transferido por conveniência de serviço e retorne, por conveniência de serviço, ao seu anterior local de trabalho, todo o tempo que o trabalhador possuía à data da primeira transferência por conveniência de serviço será contado para efeitos de antiguidade no local de trabalho.

Artigo 6.º

Transferência por permuta

1 — Entende-se por permuta a troca de lugares efectuada entre dois trabalhadores da mesma categoria, pertencentes a locais habituais de trabalho ou departamentos diferentes, a qual é permitida desde que ambos reúnam condições para o preenchimento dos postos de trabalho em causa.

2 — Os trabalhadores interessados na permuta devem solicita-la por escrito ao departamento de pessoal, independentemente da existência de vaga.

3 — Os permutantes devem efectuar a permuta no mesmo dia.

4 — Não serão autorizadas permutes se qualquer dos trabalhadores estiver a menos de um ano do limite de idade para a reforma.

5 — Às transferências previstas neste artigo aplica-se o disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 8.º deste regulamento.

Artigo 7.º

Transferência por serviços moderados

1 — Consideram-se em serviços moderados os trabalhadores em relação aos quais os SMO reconhecem que não podem exercer tarefas da sua categoria profissional por incapacidade resultante de acidente de trabalho, doença profissional, doença natural ou qualquer outro acidente.

2 — O regime de serviços moderados, quando não puder ser exercido no local ou departamento a que o trabalhador pertence, dará lugar, em qualquer dos casos, a transferência, temporária ou não, a qual poderá

ser efectuada para além da dotação atribuída ao departamento em que o trabalhador seja colocado.

3 — A gestão das transferências por serviços moderados é da competência do departamento de pessoal, ouvidos os serviços e o trabalhador interessado.

4 — As transferências previstas no n.º 2 deste artigo, quando impliquem alteração do local de trabalho, dão direito à indemnização estabelecida nos artigos 14.º e 15.º, desde que o trabalhador se encontre em serviços moderados que se venham a transformar em definitivos, caso em que a indemnização se reporta à data do início dos serviços moderados temporários.

Artigo 8.º

Transferência a pedido

1 — O trabalhador pode solicitar transferência, a qual, de acordo com o presente regulamento, lhe será concedida desde que se verifique a existência de vaga e ele reúna condições para o preenchimento do posto de trabalho a que se candidatou.

2 — Os pedidos de transferência serão enviados pelo trabalhador interessado directamente para o departamento de pessoal, ao qual compete executar a transferência, devendo indicar, em impresso próprio, o nome, número e categoria profissional, local de trabalho actual e pretendido, bem como os respectivos departamentos (indicar os códigos). A falta de indicação de qualquer destes dados pode tornar nulo o pedido de transferência.

A verificar-se a nulidade do pedido de transferência, deverá tal facto ser comunicado ao trabalhador no mais curto espaço de tempo.

3 — Os pedidos de transferência deverão ser confirmados, por escrito, sob pena de caducidade, nos dois primeiros meses dos anos pares.

4 — Dos pedidos de transferência recebidos no departamento de pessoal será dado conhecimento simultâneo aos departamentos de origem e de destino.

4.1 — O departamento de origem deverá informar o departamento de pessoal, no prazo máximo de oito dias, da necessidade ou não de substituição do trabalhador, dos requisitos a que deve obedecer o seu substituto e a data a partir da qual o mesmo pode ser dispensado sem prejuízo do serviço, para efeito do disposto no n.º 16 deste artigo.

4.2 — O departamento de destino, com visto do director ou do substituto, informará no prazo de 30 dias o departamento de pessoal se, observado o disposto no n.º 1, existe oposição à transferência, facto que, a existir, deverá ser devidamente fundamentado. A falta de resposta no prazo estabelecido significará acordo com a transferência.

5 — De acordo com a informação recebida do departamento de destino, o departamento de pessoal considerará ou não o pedido de transferência, comunicando, por escrito, tal facto ao trabalhador, bem como as informações prestadas pelos serviços.

6 — O departamento de pessoal elaborará uma listagem de acordo com as datas de entrada dos pedidos de transferência, a qual constituirá a ordem de prioridade de atendimento desses pedidos. Em caso de en-

trada de diversos pedidos na mesma data, o desempate será feito pela antiguidade na empresa.

7 — O número máximo de pedidos de transferência que um trabalhador pode solicitar é de cinco, quer os formule simultaneamente ou em datas diferentes sem que os anteriores tenham caducado.

8 — Sempre que o trabalhador tenha solicitado — simultaneamente ou não — mais de um pedido de transferência, deverá indicar a prioridade que atribui a cada um deles, sob pena de, enquanto o não fizer, se não desencadear o processo de transferência.

9 — Ao trabalhador que tenha vários pedidos de transferência e veja atendido um desses pedidos, caducarão todos aqueles que tenham prioridade inferior.

10 — O trabalhador a quem tenha sido satisfeita um pedido de transferência não poderá formular novos pedidos antes de dois anos, com excepção dos casos em que haja especial justificação, nomeadamente quando se trate de preenchimento de vagas de reconhecido interesse para a empresa.

A excepção mencionada poderá ter em consideração quer a transferência objecto do pedido satisfeita, quer a que seja objecto de novo pedido.

11 — O trabalhador não poderá desistir da vaga para onde pediu transferência depois de ultrapassado o 21.º dia anterior ao momento em que for contactado para a ocupar, sob pena de não poder formular novos pedidos antes de decorridos dois anos, sendo-lhe anulados os restantes pedidos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

12 — Quando da criação formal de novos departamentos ou locais de trabalho poderão ser apresentados pedidos de transferência para os mesmos, com indicação da respectiva prioridade, anulando-se os pedidos de prioridade idêntica eventualmente existentes.

13 — Os pedidos de transferência perdem a validade no caso de alteração da categoria do trabalhador. Caso este permaneça interessado na transferência para o local ou departamento que tenha me vista, deverá efectuar novo pedido de transferência, contando-se a data deste novo pedido desde a sua entrada no departamento de pessoal.

14 — O atendimento de pedidos de transferência em categorias de nomeação constituirá sempre um acto de gestão da empresa.

15 — Quando ocorram vagas a cujo preenchimento deva proceder-se, serão considerados para as mesmas os pedidos de transferência registados no departamento de pessoal até ao dia anterior ao da ocorrência dessas vagas.

16 — No preenchimento das vagas em que tenha que se acionar o mecanismo da transferência a pedido terão prioridade os departamentos de destino sobre os departamentos de origem, salvo situações de força maior caso a caso aprovadas pelo CA.

Artigo 9.º

Transferência entre Lisboa e Porto

1 — Serão permitidas, desde que haja vagas, as transferências entre Lisboa e Porto e vice-versa, mantendo o trabalhador transferido a antiguidade na empresa, na carreira, na categoria e no nível.

2 — Para efeitos da transferência prevista neste artigo deverão os trabalhadores interessados dirigir os respectivos pedidos ao departamento de pessoal de Lisboa ou Porto.

3 — Às transferências entre Lisboa e Porto aplicam-se as regras contidas no artigo 8.º deste regulamento em tudo o que seja compatível com o presente regime.

Artigo 10.º

Transferência por promoção

1 — Entende-se como transferência por promoção a ocupação de um vaga de categoria superior em determinado local de trabalho e ou departamento diferente do anterior.

2 — Sempre que a promoção de um trabalhador implique transferência, a aceitação desta é condição necessária para que se concretize a promoção.

3 — A transferência motivada por promoção não dá lugar a qualquer direito ou indemnização.

Artigo 11.º

Transferência por reconversão, por cessação ou redução de postos de trabalho

As transferências previstas na alínea *a*) do n.º 8 do artigo 3.º dão direito à indemnização estabelecida nos artigos 14.º e 15.º, desde que efectuadas para categoria de agrupamento profissional igual ou inferior.

Artigo 12.º

Transferência por reconversão por incapacidade

1 — As transferências previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 8 do artigo 3.º dão direito à indemnização estabelecida nos artigos 14.º e 15.º, desde que efectuadas para categoria de agrupamento salarial igual ou inferior.

2 — As transferências por reconversão por incapacidade previstas na alínea *c*) do n.º 8 do artigo 3.º dão sempre direito à indemnização mencionada no n.º 1 deste artigo.

Artigo 13.º

Transferência por mudança de carreira a pedido

1 — Sempre que a mudança de carreira a pedido implique transferência em virtude de conduzir à ocupação de uma vaga em determinado local de trabalho diferente do que estava atribuído ao trabalhador na anterior carreira, a aceitação da transferência pelo trabalhador é condição necessária para que se efectue a mudança de carreira.

2 — A transferência motivada por mudança de carreira a pedido não dá lugar a qualquer direito ou indemnização.

Artigo 14.º

Direitos por transferência por conveniência de serviço. Agravamento de despesas de transportes

1 — Nas transferências por conveniência de serviço em que não deva haver lugar a mudança de domicílio, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas de transportes colectivos resultantes da transferência.

2 — Para efeito do número anterior calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes colectivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local habitual de trabalho.

3 — O pagamento do acréscimo de despesas de transportes será aumentado sempre que se verifique acréscimo nas taxas de transporte consideradas e reduzido ou extinto sempre que, por alteração de residência, transferência ou qualquer outro motivo, sejam reduzidas ou deixem de se verificar aquelas despesas.

Artigo 15.º

Direitos por transferência por conveniência de serviço. Mudança de domicílio

1 — Ao trabalhador que mude o seu domicílio em consequência de ter sido transferido serão abonadas as despesas efectuadas com o transporte das pessoas de família que com ele coabitam e de outros componentes do agregado familiar que o acompanhem, nas mesmas condições em que ele próprio viajar, e com o transporte de mobília de sua casa, no qual se inclui o seguro de móveis e bagagem.

2 — Consideram-se também como despesas a abonar as rendas vincendas da casa que o trabalhador abandonar, até ao final do prazo do contrato de arrendamento, bem como as despesas que resultem de novos contratos de água, de gás, de electricidade, de telefone e ainda o agravamento do novo contrato de arrendamento de casa.

3 — A empresa fará um cálculo aproximado das despesas a que se refere os números anteriores, abonando a respectiva importância ao trabalhador com antecedência não inferior a 30 dias em relação à data prevista para concretização da transferência.

Qualquer diferença entre a quantia abonada e o valor gasto pelo trabalhador será reembolsada mediante documento comprovativo.

4 — Para efeitos do disposto neste artigo, consideram-se apenas as transferências que se verificarem entre as áreas urbanas e regional e vice-versa, ou dentro da regional, desde que se comprove que as dificuldades de transporte entre o local do domicílio e do novo local de trabalho o exijam.

5 — Quando os trabalhadores não estejam interessados na mudança de residência, a empresa pagará o agravamento das despesas de transporte causado pela respectiva transferência, calculado esse agravamento de acordo com o disposto no artigo anterior.

6 — Todas as despesas mencionadas anteriormente só constituirão encargo da empresa desde que realizadas de comum acordo.

7 — O trabalhador poderá ter direito a uma indemnização maior, a acordar caso a caso, desde que se prove que a transferência lhe acarreta prejuízo grave.

Artigo 16.º

Disposições finais

(Eliminado.)

ANEXO XVI

Regulamento dos infantários e subsídio de infantário ou ama

CAPÍTULO I.

Condições gerais de acesso aos infantários

Artigo 1.º

Âmbito

1 — A empresa manterá infantários destinados aos filhos dos seus trabalhadores, infantários esses que funcionarão de acordo com o presente regulamento.

2 — Os trabalhadores cujos filhos não tenham vagas nos infantários da empresa e os tenham ao cuidado de outros infantários ou de ama durante as suas horas de serviço terão direito a um subsídio mensal por cada filho em idade de frequentar os infantários.

3 — Terão direito aos infantários ou respectivos subsídios os trabalhadores cujo agregado familiar tenha uma captação não superior ao ordenado base do nível salarial A, comparticipando nas despesas de acordo com o disposto no artigo 7.º

4 — Existindo vagas, terão igualmente direito aos infantários os trabalhadores cujo agregado familiar tenha captação superior ao ordenado base do nível salarial A, segundo condições a definir pela empresa.

Artigo 2.º

Manutenção do direito

1 — O direito ao infantário ou subsídio mantém-se desde os 2 meses de idade da criança até ao mês de Setembro do ano civil em que ela complete 6 anos de idade, podendo estes limites ser revistos uma vez que seja estabelecido o serviço de ensino pré-primário oficial.

2 — Aquele prazo poderá ser prorrogado por um ano desde que a criança não tenha lugar no ensino oficial e prove tal facto documentalmente.

Artigo 3.º

Opção

1 — Sempre que um dos pais da criança trabalhe em empresa diferente dos TLP, mas que conceda aos seus trabalhadores benefícios paralelos aos constantes deste regulamento, deverão os pais optar, por escrito, entre os dois regimes, declarando qual aquele de que desejam beneficiar em exclusivo.

2 — Se o trabalhador optar pelo infantário de outra empresa, os TLP comparticiparão, até ao limite máximo do subsídio fixado no artigo 1.º, nas despesas que

aquele efectue com os seus filhos relativamente à frequência desse infantário, depois de deduzida a participação que o trabalhador pagaria se aqueles frequentassem os infantários da empresa.

Artigo 4.º

Pagamento do subsídio

Nos casos de os pais da(s) criança(s) serem trabalhadores dos TLP, o subsídio será entregue àquele que receber o abono de família, sendo também o vencimento deste que sofrerá o desconto correspondente à participação referida nos artigos 1.º e 7.º

Artigo 5.º

Cálculo da captação

1 — Para efeitos dos artigos 1.º e 9.º a captação de cada agregado obtém-se dividindo os vencimentos mensais, tal como definidos na cláusula 74.º do acordo, dos progenitores, ou do progenitor, que vivam com a criança ou crianças abrangidas, em princípio, pelo disposto neste regulamento, pelo número de progenitores e filhos a seu cargo que constituam o referido agregado.

2 — Quer os pais das crianças que aguardam vagas quer os das crianças já admitidas obrigam-se a comunicar ao infantário a actualização dos seus vencimentos ou rendimentos de trabalho.

3 — No caso de um dos progenitores não ser trabalhador da empresa, deverá apresentar documento comprovativo do vencimento mensal, autenticado pela entidade patronal. Na falta de entidade patronal, o trabalhador declarará por escrito o seu rendimento mensal médio de trabalho.

4 — No caso do número anterior a empresa poderá solicitar a qualquer momento a prova do vencimento ou rendimento do trabalho do cônjuge do seu trabalhador.

Artigo 6.º

Falsidade da declaração de vencimentos

A falsidade na declaração dos elementos necessários ao cálculo da captação determinará, a partir da data em que for conhecida, imediata cessação dos direitos por este regulamento concedidos.

Artigo 7.º

Comparticipação dos trabalhadores

A comparticipação dos trabalhadores nas despesas dos infantários da empresa será de 3%, 5% ou 7% sobre o seu vencimento ilíquido, consoante seja de um, dois ou mais de dois o número de filhos que frequentem esses infantários.

Artigo 8.º

Condições

A admissão e a transferência de crianças ficarão condicionadas à lotação fixada para o infantário e à captação do agregado familiar.

Artigo 9.º

Condições de preferência

Será condição de preferência para a admissão de uma criança nos infantários:

- a) Ter o agregado familiar menor captação;
- b) Existirem outras circunstâncias especiais devidamente comprovadas pela assistente social e analisadas pela comissão de pais e pela comissão de trabalhadores.

Artigo 10.º

Inscrição

A admissão nos infantários exigirá prévia inscrição, que será gratuita, efectuando-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Os pais da criança, ou alguém em seu nome, apresentarão na secretaria do infantário o boletim de inscrição, devidamente preenchido, acompanhado de cédula pessoal, o qual será registado em livro próprio, tomando um número de inscrição;
- b) Para as crianças a nascer no último trimestre de cada ano (1 de Outubro a 31 de Dezembro), serão aceites inscrições condicionais até 30 de Setembro desse ano, a fim de se poderem candidatar às vagas de Setembro. A confirmação da inscrição será feita posteriormente, após o nascimento, mediante a apresentação da cédula pessoal;
- c) No acto da inscrição será entregue aos pais da criança uma cópia do presente regulamento e um recibo comprovativo dessa inscrição.

Artigo 11.º

Selecção das crianças

A selecção das crianças para entrada nos infantários far-se-á segundo o grupo etário das salas onde se verifiquem as vagas e observadas as demais condições do presente regulamento. Os escalões etários serão organizados de acordo com os anos civis (1 de Janeiro a 31 de Dezembro).

Artigo 12.º

Publicidade

Após a selecção, será publicada uma circular, da qual constem o número de vagas por idades e o nome das crianças que as devem preencher, data de nascimento, captação e nome do trabalhador (do pai ou da mãe), consoante o que for empregado na empresa.

Desta circular constará também o prazo de apresentação no infantário das reclamações escritas, prazo esse que será de 30 dias.

Artigo 13.º

Comunicação aos pais

Expirado o prazo estabelecido no artigo anterior e havendo necessidade de correção da pauta, será emitida nova circular. Fixada a pauta definitiva, os pais da criança serão informados, por escrito, da admissão e da necessidade de apresentar os seguintes documentos:

- a) Boletim de vacinas actualizado;

- b) Certificado médico, que só terá validade por três dias, atestando o bom estado de saúde da criança.

Artigo 14.º

Transferências entre infantários

1 — A transferência de crianças de um para outro infantário, a pedido dos pais, pode efectuar-se:

- a) Trocando com outra criança do mesmo escalão etário;
- b) Fazendo nova inscrição no infantário pretendido.

2 — É condição de preferência para a transferência, independentemente da captação de crianças, de um para outro infantário o facto de os beneficiários já terem outro ou outros filhos a frequentar o mesmo infantário.

Artigo 15.º

Aceitação do regulamento

A inscrição de uma criança nos infantários envolverá aceitação do presente regulamento por parte dos pais.

CAPÍTULO II

Funcionamento dos infantários. Regras gerais

Artigo 16.º

Composição

Os infantários compõe-se-ão de duas secções:

- a) Creche;
- b) Jardim infantil.

Artigo 17.º

Dotações

As dotações serão condicionadas à capacidade das respectivas salas.

Artigo 18.º

Processo individual

Para cada criança admitida abrir-se-á um processo, em que se arquivará toda a documentação que lhe diz respeito, excepto a de registo clínico.

Artigo 19.º

Processo clínico individual

Criar-se-á também para cada criança um processo clínico onde se arquivará o certificado médico, a ficha médica, as fichas de tratamento, as fichas de regime alimentar, a ficha de vacinas, os modelos de observação clínica, as folhas de presença e todas as indicações escritas relativas à saúde da criança que forem fornecidas ao infantário, bem como os resumos das consultas transmitidos aos pais.

Artigo 20.º

Permanência e frequência dos infantários

1 — As crianças permanecerão nos infantários durante o seu período de funcionamento e às horas em que o pai ou a mãe prestarem serviço nos TLP, com uma tolerância considerada razoável para as deslocações do infantário ao local de trabalho e vice-versa.

2 — A frequência dos infantários obedecerá às seguintes regras:

- a) Só poderão frequentar os infantários as crianças cujo estado de saúde o permita;
- b) Poderão frequentá-los crianças com problemas físicos ou psíquicos enquanto a sua presença não afectar o funcionamento dos serviços ou as restantes crianças;
- c) No caso de uma criança, no momento de entrada para o infantário, ser suspeita de doença contagiosa, deverão os pais afastá-la sem demora.

Artigo 21.º

Casos excepcionais de permanência nos infantários

As crianças poderão ser confiadas aos infantários dentro das horas do seu funcionamento, mas fora das horas de serviço dos pais, nos seguintes casos:

- a) Se estes estiverem com baixa, mas sem doença contagiosa;
- b) Se prestarem serviço nocturno;
- c) Se a mãe estiver na situação de maternidade.

Artigo 22.º

Falta das crianças

1 — As crianças poderão faltar 35 dias úteis em cada ano escolar (de 1 de Setembro a 31 de Agosto), não incluindo nestes o período de férias. Considera-se como férias o tempo, nunca superior a 45 dias úteis, que os pais tiverem possibilidade de proporcionar à criança.

2 — Não serão consideradas faltas:

- a) As ausências por doença comprovada por médico ou as devidas a período de maternidade da mãe;
- b) As ausências das crianças motivadas pelo facto de a mãe estar de folga ou estar em serviço de turno no período compreendido entre as 16 e as 8 horas.

3 — Todas as ausências superiores a sete dias consecutivos serão comunicadas ao infantário, por carta, no prazo máximo de 48 horas a contar do 7.º dia, indicando se as faltas são devidas a doença.

Artigo 23.º

Cancelamento da frequência e readmissão

1 — Envolve cancelamento da frequência das crianças:

- a) A cessação do contrato de trabalho;
- b) A falta de frequência ao infantário por tempo superior ao previsto no presente regulamento;
- c) A falta de participação pelos pais dos casos de doença.

2 — A readmissão que eventualmente possa autorizar-se corresponde a nova inscrição, sem direito a prioridade sobre os restantes pretendentes à vaga.

ANEXO XVIII

Regulamento disciplinar

Artigo 2.º

Definição de infracção disciplinar

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

Artigo 3.º

Prescrição da infracção

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem que se tenha dado início ao respectivo procedimento disciplinar, ou logo que cesse o contrato de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Se a infracção disciplinar for continuada, a prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

Artigo 6.º

Penas disciplinares

As penas aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometem são taxativamente as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Transferência de local de trabalho;
- e) Suspensão de exercício com perda de remuneração;
- f) Interrupção do contrato de trabalho;
- g) Despedimento.

Artigo 7.º

Precedência de processo e registo de penas

As penas referidas nas alíneas b) e seguintes do artigo anterior serão sempre precedidas de processo disciplinar e anotadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 8.º

Efeitos das penas

1 — As penas disciplinares têm apenas os efeitos declarados neste regulamento.

2 — A pena de suspensão implica a perda, para efeitos de antiguidade na carreira, na categoria e no nível, de tantos dias quantos tenha durado a suspensão.

3 — A pena de interrupção, implicando obviamente a inexistência de remuneração durante o tempo da sua duração, terá como consequência, para efeito de tempo de serviço, antiguidade na empresa, na carreira, na ca-

tegoria e no nível, a perda de tantos dias quantos os da interrupção aplicada.

4 — A pena de despedimento importa a cessação definitiva de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da empresa.

Artigo 10.^º

Competência disciplinar

1 — A competência disciplinar reparte-se nos termos seguintes:

- a) As penas de despedimento e de interrupção do contrato competem ao conselho de administração;
- b) As penas de repreensão registada, multa, transferência de local de trabalho e suspensão competem ao administrador do pelouro de pessoal.

2 — A competência disciplinar não pode ser delegada.

Artigo 11.^º

Critérios de aplicação das penas

Na determinação da pena aplicável atender-se-á, nomeadamente, aos seguintes critérios:

- a) A advertência verbal e a repreensão registada serão aplicadas a faltas leves de serviço e sempre no intuito do aperfeiçoamento profissional do trabalhador;
- b) A multa será aplicada nos casos de negligência ou desobediência de que resulte ou possa ter resultado prejuízo não grave para o serviço, falta de respeito para com o público, subordinados, colegas ou superiores, falta à verdade em informações prestadas de que não resulte prejuízo grave e faltas reiteradas de pontualidade;
- c) A transferência de local de trabalho será aplicada aos casos em que a infracção determine quebra das relações normais de serviço que implique a impossibilidade do seu desenvolvimento normal com a presença do infractor;
- d) A suspensão de exercício com perda de remuneração será aplicada no caso de reiteradas faltas injustificadas, recusa ilegítima do trabalhador a desempenhar qualquer serviço da sua categoria, negligência ou desobediência de consequências graves, frequente falta à verdade em assuntos de serviço, incorreções graves para com o público, embriaguez ocasional ou estado análogo provocado por estupefacientes, inconfidências em assuntos de serviço, aceitação de gratificações por serviços no exercício do cargo, erros graves que lessem significativamente os bens da empresa ou a segurança das suas instalações e desleixo manifesto no desempenho dos deveres profissionais;
- e) A interrupção do contrato aplicar-se-á nos casos em que o comportamento do trabalhador possa, nos termos das normas aplicadas, ser qualificado como justa causa de despedimento, mas, atentas todas as circunstâncias referidas no n.^º 2 do artigo 32.^º-J, o conselho de administração entenda não dever pôr fim à relação de trabalho;
- f) O despedimento terá lugar nos termos do disposto na cláusula 116.^º

Artigo 12.^º

Multas

As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 25% da retribuição diária e o conjunto das multas aplicadas durante um ano civil não pode exceder a retribuição correspondente a 10 dias.

Artigo 13.^º

Suspensão

A suspensão de exercício com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e em cada ano civil o total de 30 dias.

Artigo 13.^º-A

Agravamento das sanções disciplinares

Os limites estabelecidos nos artigos 12.^º e 13.^º poderão ser elevados até ao dobro em caso de reincidência, nos termos da alínea d) do artigo 17.^º

Artigo 13-B.^º

Interrupção do contrato

A interrupção do contrato de trabalho não pode exceder 180 dias por cada infracção e em cada ano civil.

Artigo 14.^º

Agravamento das sanções disciplinares

(Eliminado.)

Artigo 16.^º

Atenuantes

São considerados atenuantes todos os factos ou circunstâncias de que resulte diminuição de responsabilidade do infractor, nomeadamente:

- a) A confissão espontânea;
- b) O zelo anteriormente evidenciado no serviço;
- c) O bom comportamento anterior;
- d) As condições particulares do serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção;
- e) A prestação de serviços relevantes à empresa;
- f) O imperfeito conhecimento do mal da infracção.

Artigo 18.^º

Modalidade de processo disciplinar

(Eliminado.)

Artigo 20.^º

Carácter confidencial do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor.

2 — Só é permitida a passagem de certidões de peças de processos disciplinares quando destinadas à defesa de legítimos interesses e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, sendo proibida,

sob pena de desobediência, à sua publicação, salvo se ela for expressamente autorizada pela entidade a quem competir a decisão do processo disciplinar.

3 — A passagem de certidões atrás referidas será autorizada pela entidade que dirigir a investigação até à conclusão desta e, posteriormente, pela entidade a quem pertence ou tenha pertencido a decisão do processo disciplinar.

4 — A aplicação das penas referidas nas alíneas b) a g) do artigo 6.º será objecto de publicação em comunicado.

Artigo 21.º

Nullidades

(Eliminado.)

Artigo 22.º

Prazo de instrução

(Eliminado.)

Artigo 23.º

Notícia da infracção

(Eliminado.)

Artigo 24.º

Auto de notícia

1 — A entidade que presenciar ou verificar infracção praticada em qualquer ramo dos serviços sob a sua direcção ou fiscalização levantará ou mandará levantar auto de notícia, o qual mencionará os factos que constituírem a infracção disciplinar, o dia, a hora e as circunstâncias em que foi cometida, nome e demais elementos de identificação do autor, da entidade que a presenciou ou verificou e de, pelo menos, duas testemunhas que possam depor sobre esses factos, se for possível, e, havendo-os, os documentos ou as suas cópias autênticas que possam demonstrá-los.

2 — O auto a que se refere este artigo deverá ser assinado pela entidade que o levantou ou mandou levantar, pelas testemunhas, quando for possível, e pelo trabalhador arguido, se quiser assinar.

3 — Poderá levantar-se um único auto por diferentes infracções disciplinares cometidas na mesma ocasião ou relacionadas com outras, embora sejam diversos os seus autores.

Artigo 26.º

Competência para instauração de procedimento disciplinar

São competentes para a instauração de procedimento disciplinar as entidades referidas no artigo 10.º

Artigo 27.º

Decisão de Instauração de procedimento disciplinar

1 — Logo que recebido auto ou participação, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se há lugar ou não a procedimento disciplinar.

2 — Se aquela entidade entender que não há lugar a procedimento disciplinar, mandará arquivar o auto ou participação, fundamentando a sua decisão; caso

contrário, instaurará ou determinará que se instaure processo disciplinar.

3 — Em caso de dúvidas sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do(s) infractor(es) mandará a mesma entidade que seja instaurado inquérito.

Artigo 28.º

Instrutor do processo

1 — A entidade que tiver decidido a instauração do processo disciplinar ou do inquérito, nos termos do n.º 3 do artigo anterior, remeterá o auto de notícia ou participação, com o respectivo despacho, ao departamento de disciplina da empresa.

2 — O instrutor será secretariado por um adjunto em todos os actos necessários à organização e marcha do processo, podendo ainda propor a nomeação de técnicos ou peritos para lhe prestarem a colaboração tida por necessária.

3 — O arguido poderá deduzir o incidente de suspeição em relação ao instrutor do processo dentro dos cinco dias seguintes à nomeação deste, a qual, para aquele efeito, lhe será comunicada por escrito.

4 — O incidente será resolvido pela administração num dos cinco dias posteriores à sua dedução, procedendo-se, se disso for caso, à substituição do instrutor.

Artigo 29.º

Providências cautelares

(Eliminado.)

Artigo 30.º

Suspensão preventiva

Fora dos casos previstos na lei, a empresa só poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando, ouvido o respectivo sindicato, obter o seu acordo, por escrito.

Artigo 31.º

Autuação

O instrutor iniciará a sua actividade autuando:

- a) O despacho que instaura o processo disciplinar ou o inquérito;
- b) A participação ou auto de notícia;
- c) Todos os demais documentos que acompanhem o despacho.

Artigo 32.º

Inquérito

1 — Nos casos do n.º 3 do artigo 27.º, o instrutor procederá à investigação, ouvindo o participante, as testemunhas por este indicadas e as mais que julgar necessárias, procedendo a exames e outras diligências que possam esclarecer a verdade e fazendo juntar aos autos o certificado disciplinar do presumível infractor, conhecida que seja a respectiva identidade, e, concluída a instrução, elaborará relatório para apreciação superior.

2 — Concluído o relatório do inquérito pela não indicação, o instrutor proporá o arquivamento. Caso se mostre indicada a infracção e após despacho de conversão em processo disciplinar, será remetido ao trabalhador, no prazo de 30 dias a contar daquele despacho, a respectiva nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3 — Tratando-se de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, deverá constar do despacho de conversão a intenção de proceder ao despedimento, a qual será comunicada ao trabalhador juntamente com o documento referido no n.º 2.

Artigo 32.º-A

Remessa da nota de culpa

1 — Quando a infracção disciplinar se encontre suficientemente indicada e caracterizada na própria participação ou auto de notícia é, nos termos da parte final do n.º 2 do artigo 27.º, dispensado o inquérito, devendo o instrutor, desde logo, remeter ao trabalhador a respectiva nota de culpa.

2 — Caso se trate de infracção que integre o conceito de justa causa de despedimento, o instrutor elaborará informação ao CA para que este se pronuncie sobre a intenção de despedir, o que será comunicado ao trabalhador, nos termos da parte final do n.º 3 do artigo anterior.

Artigo 32.º-B

Remessa de cópias à comissão de trabalhadores e ao sindicato

Tratando-se de infracção que integre o conceito de justa causa de despedimento, serão remetidas à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva, na data em que for enviada a nota de culpa ao trabalhador, cópias desta e da comunicação da intenção de despedimento.

Artigo 32.º-C

Resposta à nota de culpa

1 — O trabalhador dispõe de oito dias úteis, passíveis de prorrogação por igual período mediante requerimento fundamentado dirigido ao instrutor, 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.

2 — Quando o arguido for representado por advogado, poderá ser facultada a este, a seu requerimento, fotocópia do processo.

Artigo 32.º-D

Diligências probatórias

1 — O instrutor procederá obrigatoricamente 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.

2 — O instrutor não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem de mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito, no caso de se tratar de testemunhas que não sejam trabalhadores da empresa.

Artigo 32.º-E

Parecer da comissão de trabalhadores e do sindicato

Concluídas as diligências probatórias e elaborado um relatório final pelo instrutor, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo os respectivos pareceres fundamentados.

Artigo 32.º-F

Decisão

1 — A entidade competente, nos termos do artigo 10.º, proferirá, ouvidos a hierarquia respectiva e o departamento de disciplina da empresa, a decisão fundamentada e constando de documento escrito, no prazo de 30 dias contados da data da conclusão do processo ou, nos casos em que haja sido proposta pena de interrupção ou de despedimento, a partir da data da recepção do parecer prestado pelo conselho de disciplina, nos termos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 69.º

2 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 2 do artigo 32.º-J, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador e à gravidade da infracção, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do artigo anterior, 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.

Artigo 32.º-G

Comunicação da decisão

A decisão fundamentada deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva.

Artigo 32.º-H

Ilicitude da sanção

1 — A sanção disciplinar é ilícita:

- Se não tiver sido precedida do processo respetivo ou se este for nulo;
- Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- Se for declarado improcedente o motivo invocado.

2 — Tratando-se de despedimento, a ilicitude do mesmo só pode ser declarada pelo tribunal, em acção intentada pelo trabalhador.

Artigo 32.º-I

Nulidade do processo

O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 2 do artigo 32.º, no caso de despedimento;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos artigos 32.º-C e 32.º-D;
- c) A decisão relativa à sanção e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos artigos 32.º-F e 32.º-G.

Artigo 32.º-J

Impugnação do despedimento

1 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos artigos 32.º-F e 32.º-G, competindo-lhe a prova dos mesmos.

2 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da mesma, ao carácter das relações entre as partes, ou entre o trabalhador e seus companheiros, e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissões de trabalhadores têm natureza urgente.

Artigo 32.º-K

Providência cautelar de suspensão do despedimento

1 — 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 artigo 32.º-G.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

Artigos 33.º a 52.º

(*Eliminados.*)

CAPÍTULO V

Revogação e alteração das penas disciplinares

SECÇÃO I

Recurso hierárquico

Artigo 53.º

Recurso hierárquico

1 — O arguido pode recorrer hierarquicamente de qualquer decisão que não ponha termo ao processo e que não seja de mero expediente, bem como, salvo o disposto no número seguinte, da decisão final.

2 — As decisões do conselho de administração não admitem recurso hierárquico.

3 — O recurso hierárquico é interposto para o conselho de administração, sendo a respectiva decisão precedida de parecer do conselho de disciplina.

4 — O recurso hierárquico será interposto por requerimento entregue no prazo de oito dias a contar da data em que o arguido haja sido notificado da decisão.

5 — Recebido o requerimento, o processo será remetido, no prazo de cinco dias, ao conselho de disciplina para parecer, de cuja prestação e respectiva data será notificado o recorrente.

6 — Obtido o parecer, o recurso será decidido no prazo de 30 dias úteis, considerando-se provido se nesse prazo não for proferida a decisão.

A notificação da decisão será efectuada dentro dos 10 dias úteis imediatos ao termo daquele prazo, ultrapassados os quais se considera provido o recurso.

7 — A interposição de recurso hierárquico só tem efeito suspensivo em relação à decisão final e ao despacho de indeferimento de diligências referido na parte final do n.º 1 do artigo 32.º-D.

8 — O conselho de administração pode, para apreciação do recurso, mandar efectuar novas diligências e manter, diminuir ou anular a pena.

Artigo 54.º

Subida dos recursos

Os recursos das decisões que não ponham termo ao processo, com excepção dos previstos na parte final do n.º 1 do artigo 32.º-D, só subirão com a decisão final e se dela se recorrer.

SECÇÃO II

Impugnação judicial

Artigo 55.º

Impugnação judicial

As decisões condenatórias transitadas em julgado, bem como os despachos que decidam recursos hierárquicos, só podem ser atacadas por impugnação judicial.

Artigos 62.º a 65.º

(*Eliminados.*)

Artigo 69.º

Atribuição e competência

1 — Constitui atribuição dos conselhos de disciplina emitir parecer sobre:

- a) Os processos disciplinares em que seja proposta pena de suspensão, interrupção do contrato ou despedimento;
- b) Os recursos hierárquicos interpostos, quando haja sido aplicada pena igual ou superior à multa;
- c) Os pedidos de revisão de processos disciplinares.

2 — Os conselhos de disciplina podem sugerir a realização de diligências destinadas a uma mais perfeita instrução dos processos, bem como requisitar a comparação do arguido ou de qualquer trabalhador da empresa a fim de esclarecer alguma dúvida surgida durante a apreciação do processo.

Artigo 79.º

Prazo

Os pareceres que competem aos conselhos de disciplina deverão ser emitidos e comunicados à entidade consultante dentro do prazo de 30 dias a contar da data da recepção do processo.

ANEXO XIX

Regulamento dos trabalhadores-estudantes

Artigo 2.º

Âmbito

1 — Podem usufruir da regalia prevista no n.º 1, alínea *a*), do artigo 3.º os trabalhadores dos quadros da empresa, salvo aqueles que beneficiem do regime de trabalho a tempo parcial.

2 — Podem usufruir das regalias previstas no n.º 1, alínea *b*), do artigo 3.º todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a termo.

3 — Os trabalhadores que frequentem cursos médios ou superiores que a empresa repute de pontencial interesse para os serviços, de acordo com a listagem referida no n.º 1, alínea *b*), do artigo 1.º, e que posteriormente deixem de figurar na mesma manterão até final do mesmo curso as regalias genericamente concedidas, desde que satisfaçam as regras de atribuição previstas neste regulamento.

Lisboa, 6 de Setembro de 1989.

Pelos Telefones de Lisboa e Porto (TLP), S. A:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STTLP — Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FCT — Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STN — Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Duarte Sérgio dos Santos Melo Correia.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para efeitos da assinatura do texto final da revisão do AE/TLP 1989, a Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações (FCT) declara representar as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte (STN), seu federado;
Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos (FESTRU);
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia (SATAE);
Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho (SQTD);

que a credenciaram.

Lisboa, 7 de Setembro de 1989. — (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, seu filiado.

Lisboa, 5 de Setembro de 1989. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo.
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 19 de Setembro de 1989.

Depositado provisoriamente em 2 de Outubro de 1989.

Depositado definitivamente em 24 de Janeiro de 1990, a fl. 163 do livro n.º 5, com o n.º 27/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A., e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros — Integração em níveis de qualificação

Integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1989:

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.

Escrivário.

Operador de máquinas de contabilidade.

5.3 — Produção:

Soldador oxi-acetilénico.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de encaixotador.

Montador de moldes.

Profissões integradas em dois níveis

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Esteno-dactilógrafo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Cobrador.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

CCT para o trabalho temporário — CCT entre a APETT — Assoc. Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1989, foi publicado um contrato colectivo de trabalho para as empresas de trabalho temporário, celebrado entre a APETT — Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Em virtude de o n.º 2 da cláusula 7.ª do referido CCT publicado no aludido *Boletim do Trabalho e Emprego* não se apresentar conforme o original, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê «De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1990 — 1,5» deve ler-se «De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1990 — 1,15».