

Boletim do Trabalho e Emprego

12

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 1109\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 12	P. 331-462	29-MARÇO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 17 de Março de 1997, relativo à interpretação e aplicação do n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, sobre a redução dos períodos normais de trabalho 333

Portarias de regulamentação do trabalho:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores administrativos 333

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/sul) 334
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sectores de pincelaria, escovaria e vassouraria) 334

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos 335
- CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sectores de pincelaria, escovaria e vassouraria) 361
- CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 382
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/sul) — Alteração salarial e outras 436
- CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras 438
- CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra 439
- CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras 440
- CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 444
- AE entre a Empresa Morais Matias, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal 445
- AE entre a Gist-Brocades, L.^{da}, e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outra 458
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (alteração salarial e outra) — Rectificação 461



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

Despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 17 de Março de 1997, relativo à interpretação e aplicação do n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, sobre a redução dos períodos normais de trabalho.

Considerando a necessidade de esclarecer algumas dúvidas que, no domínio da actuação da administração do trabalho, têm sido suscitadas em torno da aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho;

Tendo em conta que tal esclarecimento assume importância instrumental para a intervenção da Administração, obviamente sem prejuízo da competência decisória dos órgãos jurisdicionais para a interpretação e a aplicação da lei face aos casos concretos:

Define-se a seguinte orientação:

1 — No caso de trabalho por turnos em que não há paragem de equipamentos, as interrupções de trabalho são consideradas trabalho efectivo sempre que o tra-

balhador, durante a interrupção, se encontra no espaço habitual de trabalho, ou próximo desse espaço, e mantém disponibilidade para voltar ao seu posto de trabalho caso ocorra qualquer problema nos equipamentos a seu cargo que não possa ser resolvido pelos restantes trabalhadores da mesma equipa ou turno.

2 — Neste caso, a qualificação de trabalho efectivo depende só da efectiva disponibilidade para o trabalho por parte do trabalhador, fundada em convenção colectiva, regulamento interno, acordo individual escrito ou, na falta destes instrumentos, declaração escrita da totalidade dos trabalhadores da mesma equipa ou turno.

3 — Este entendimento não será aplicável nos casos em que já exista acordo entre o empregador e os trabalhadores acerca do tratamento a dar às interrupções referidas no n.º 1.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Março de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores administrativos.

As condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, convencional ou administrativa, são reguladas pela portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, cuja tabela salarial e subsídio de refeição foram entretanto objecto de actualização, através da portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1996.

Subsistindo as razões que têm justificado a emissão e a revisão da referida portaria, ou seja, a inexistência

de associações patronais aptas a celebrar convenções colectivas de trabalho, determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a actualização da portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores administrativos.

2 — A comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego, que coordenará os trabalhos da comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território;

Um representante do Ministério da Economia;

Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

Um representante do Ministério da Solidariedade e Segurança Social;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um representante da Secretaria de Estado do Desporto;

Um assessor nomeado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica poderá ouvir, oficiosamente ou quando solicitadas, quaisquer associações patronais ou sindicais interessadas nela não representadas.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Março de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela prevista;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filia-

das na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sectores de pincelaria, escovaria e vassouraria).

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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicado.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical signatária.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, todos os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A denúncia do presente CCT far-se-á por carta registada com aviso de recepção, ou outro meio idóneo, dirigido à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e as entidades destinatárias devem responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

I — Condições normais de admissão

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

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

II — Condições específicas de admissão e carreira profissional

1 — Dos profissionais de vendas:

- 1) Habilitações mínimas: as exigidas pela lei;
- 2) Idade mínima: 18 anos.

2 — Dos profissionais de armazém:

- 1) Habilitações mínimas: as exigidas pela lei;
- 2) Idade mínima: 16 anos.

3 — Dos profissionais da construção civil:

- 1) As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes;
- 2) Condições de admissão:
 - a) Como auxiliares, só poderão ser admitidos trabalhadores com 16 anos de idade;
 - b) Com a idade de 17 e 18 anos os trabalhadores serão classificados como aprendizes;
 - c) Com mais de 18 anos os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.^a

4 — Dos profissionais electricistas:

- 1) Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentam os cursos industriais de especialidade;
- 2) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de efectivo serviço;
- 3) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados;
- 4) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria;
- 5) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de efectivo serviço;
- 6) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;
- 7) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;

- 8) São considerados para os efeitos previstos no n.º 4 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, Escola da Marinha Portuguesa e Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Emprego e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, e outros equiparados.

5 — Dos profissionais de laboratório:

Analista:

Habilitações mínimas: curso auxiliar de laboratório.

6 — Dos profissionais metalúrgicos:

- 1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;
- 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- 4) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

7 — Dos licenciados e bacharéis:

- 1) São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras;
- 2) Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de Engenheiro Técnico Agrário e o de Máquinas Marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis;
- 3) Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores;
- 4) Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

- 5) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;
- 6) A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

8 — Categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;
- f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

Dos serviços:

a):

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

b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, do provimento de lugares no respectivo quadro.

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

Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral	3.º ciclo do ensino básico	16 anos
Contabilidade	Curso oficialmente reconhecido.	—
Chefias	3.º ciclo do ensino básico	21 anos

Carreira profissional:

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

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

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

III — Condições gerais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os trabalhadores admitidos para os postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se

nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

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

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

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — É vedada a contratação de trabalhadores em regime de contrato a termo para postos de trabalho permanente, salvo os casos de contratação para substituição de trabalhadores na situação de impedimento.

2 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e base de trabalho, conforme definida no n.º 2 da cláusula 30.^a, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

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

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

5 — Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo são-lhe garantidos, com as necessárias adaptações que resultam da lei, todos os direitos desta convenção e demais regalias praticadas pela empresa.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

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

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

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos no número anterior.

Cláusula 8.^a

Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referidos na cláusula 6.^a serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

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

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

Cláusula 9.^a

Acesso ou promoção

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

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

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

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

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

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

apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

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

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 7.^a, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;
- g) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com zelo, diligência e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Salvo nos casos previstos na Lei ou neste CCT, diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.^a;
- e) A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 5;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, no caso de se ter verificado, nos termos da lei e deste CCT, a transmissão da posição contratual do trabalhador;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;
- l) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- m) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na cláusula 51.^a

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

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

5 — No caso da mudança total ou parcial do estabelecimento e salvo o disposto no n.º 3, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 52.^a, n.º 3, deste CCT.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Tipos de horários

1 — Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horários de trabalho:

Regular;
Móvel;
Flexível.

2 — Os regimes de horários a praticar são estabelecidos pela empresa.

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

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

- a) Horário geral — quarenta horas;
- b) Administrativos e serviços — trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

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

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

- a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base. Quando a segunda-feira coincidir com dia

feriado, considerar-se-á o dia útil imediato para efeitos do disposto neste número;

- d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 15.^a

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e nocturno

1 — O regime jurídico do trabalho suplementar é o previsto na lei.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, até ao limite de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador, podendo ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Desde que se preveja que o trabalho suplementar se prolongará por três ou mais horas, haverá um intervalo de trinta minutos logo que tenham sido prestadas cinco horas de trabalho consecutivo, intervalo que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa, ou no caso em que esta o não forneça, à importância de 1290\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 455\$ para o pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de 585\$ para ceia.

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

5 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida na cláusula 22.^a

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

7 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 17.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

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

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas

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

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

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas de 7855\$. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal, nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto, na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima.

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

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

Cláusula 19.^a

Determinação de retribuição

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

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

sendo:

RM=remuneração mensal base;

HS=horário semanal.

Cláusula 20.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Retribuição fora do período normal

A remuneração de trabalho fora do período normal de trabalho diário será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,5;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados: remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a diuturnidades no valor unitário de 3% sobre a remuneração do nível x.

2 — Adquire-se cada uma das cinco primeiras diuturnidades pela permanência de três anos na empresa, sendo as seguintes adquiridas de cinco em cinco anos.

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

4 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula $n = \frac{T}{3}$, sendo *n* o número inteiro de diuturnidades e *T* o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

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

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

4 — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da segurança social, devendo requerê-lo nos prazos legais.

5 — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

6 — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 1145\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1145\$ por cada

dia de trabalho, mediante a apresentação do documento comprovativo passado pelos serviços médico-sociais da segurança social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

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

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

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

Cláusula 27.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, sem prejuízo no previsto na lei para os trabalhadores com cargos de direcção.

2 — A retribuição especial referida no número anterior será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 1 da cláusula 22.^a

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 28.^a

Transportes e abono para deslocações

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

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

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

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

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

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

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Almoço, no montante de 1290\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;
- c) O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1745\$;
Dormida e pequeno-almoço — 5205\$;
Diária completa — 8380\$;
Pequeno-almoço — 455\$;
Ceia — 585\$.

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

- b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;
- d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias, o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Transferência do local ou base de trabalho

Em caso de transferência do local ou base de trabalho devidamente acordada com o trabalhador, obrigando à mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de 135 305\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

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

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 29.^a e na alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 8170 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

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

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 32.^a

Alimentação e subsídio

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

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado na cláusula 25.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade ou outro onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozados interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos dois números seguintes.

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

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

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

8 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, até

ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador das datas de início e termo fixadas para o gozo das férias com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

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

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

13 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 35.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 37.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 38.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal, sempre que possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo

haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de 3 dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento das suas funções;
- h) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos invocados para a justificação.

3 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a h) do n.º 1 desta cláusula, desde que observados, quanto às referidas na alínea b), os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

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

5 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 40.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

Cláusula 41.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um

mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

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

Cláusula 42.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

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

Cláusula 44.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras rege-se pelo disposto da cláusula 50.^a

Cláusula 45.^a

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 46.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

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

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

Cláusula 47.^a

Cessação por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 48.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

Cláusula 49.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento sem 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 o direito, no caso referido ao 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 por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

4 — Tratando-se de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, a indemnização corresponderá ao dobro da que lhes caberia nos termos do número anterior, nunca sendo inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 51.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, o despedimento só poderá ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar

serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para efeitos de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — O disposto nos números antecedentes aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após a eleição.

Cláusula 52.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio do número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 53.^a

Transmissão, fusão ou extinção

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

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

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

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

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

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substân-

cias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 14 semanas e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do 1.º ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 51.^a

Cláusula 55.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 56.^a

Medicina no trabalho

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

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

3 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seus

serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 57.^a

Segurança social

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangam nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Complemento do subsídio de doença

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de

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

2 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a quarenta vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 31.^a desta convenção.

Cláusula 60.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

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

$$95 - (45 - N)$$

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

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

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

3 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

4 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente a diferença entre o que este receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

5 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

6 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 4 desta cláusula.

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 61.^a

Responsabilidade das empresas

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

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

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

Cláusula 62.^a

Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Cláusula 63.^a

Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a empresa, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas previstas no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionada e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Cláusula 64.^a

Regime de turnos

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

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

Cláusula 65.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 61.^a podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 61.^a, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 68.^a da presente convenção.

Cláusula 66.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova

oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

3 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 67.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da empresa.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

Cláusula 68.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 69.^a

Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um

número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudanças de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

Cláusula 70.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à empresa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

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

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

Cláusula 71.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 61.^a, se revelar manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 72.^a

Comparticipação nas despesas

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

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:
 - 2.º ciclo do ensino básico — 10 720\$;
 - 3.º ciclo do ensino básico — 16 665\$;
 - Cursos complementares e médios — 27 260\$;
 - Cursos superiores — 35 950\$.
- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equipa-

rados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

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

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

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 73.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 74.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando investidos desse poder.

Cláusula 75.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano, o total de 30 dias.

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

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

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 76.^a

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a san-

ção aplicada for a de repreensão simples ou a de repreensão registada.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 — A nota de culpa conterá a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

5 — O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo.

6 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa. Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

7 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar, por escrito, a sua resposta à nota de culpa, onde indicará todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

9 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

10 — Se a entidade patronal aplicar a sanção de despedimento, será igualmente enviada uma cópia da decisão à comissão de trabalhadores.

11 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 77.^a

Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição ou demais regalias.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou

dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 43.^a, n.º 2.

Cláusula 78.^a

Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores, sempre que o requeiram, e ao sindicato em que esteja inscrito, quando autorizado por aqueles.

Cláusula 79.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 80.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos da lei:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 51.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 81.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá vio-

lação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

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

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 82.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

Cláusula 83.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- c) Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

Cláusula 84.^a

Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a direcção da empresa

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

CAPÍTULO XV

Das comissões de trabalhadores

Cláusula 85.^a

Princípio geral

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as

comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 86.^a

Direito de reunião

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

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 87.^a

Carácter globalmente mais favorável do CCT

A presente convenção é globalmente mais favorável do que a que substitui.

Cláusula 88.^a

Interpretação das disposições do CCT

Para interpretação das disposições da presente convenção colectiva é competente a comissão paritária constituída nos termos da lei, a qual será formada por dois representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuseram diferentemente.

Cláusula 89.^a

Condições de trabalho não convencionadas

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

ANEXO I

Quadro de densidades

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

a) Duas classes:

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

b) Três classes:

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

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

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

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

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

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

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

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

trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

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

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

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

Assistente administrativo, comercial, de produção, de manutenção, de controlo de qualidade. — É o trabalhador que na área administrativa, comercial, de produção, de manutenção e de controlo de qualidade executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram

ANEXO II

Definições de funções

Ajudante de motorista de pesados. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de manguueiras; correcção da posição dos tubos, das manguueiras e da lança durante as operações de bombagem;

estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados.

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

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

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

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

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

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e

materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

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

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

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

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

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas, textos e mapas baseados em do-

cumentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e operar em telex.

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

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

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

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

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais rela-

tivos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

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

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

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

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

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

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de con-

tabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

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

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

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

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

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

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou traba-

lhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

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

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

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

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

- a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

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

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

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

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

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

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos

níveis de óleo e de água. Os veículos destinados a bombagem de betão terão obrigatoriamente ajudante de motorista. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e a metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água e em conformidade com as normas da empresa, o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Preparador auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

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

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

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

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

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

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais espe-

cíficos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

Serralheiro. — É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

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

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

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

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

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

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão con-

fiados; procede às disposições necessárias aos depósitos e levantamentos de fundos; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

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

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

ANEXO III

Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado.	433 000\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado.	382 800\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado.	331 000\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado.	275 000\$00
V	Analista de sistemas Contabilista Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado.	224 300\$00
VI-A	Assistente administrativo Assistente comercial Assistente de produção Assistente de manutenção Assistente de controlo de qualidade	204 500\$00
VI-B	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador Técnico de betão Tesoureiro Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado.	184 800\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
VII	Encarregado de central de betão Inspector de vendas Subchefe de secção Secretário de gerência ou administração II Licenciado ou bacharel do grau 1-A ou equiparado.	169 200\$00
VIII	Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Escrutário Oficial principal (electricista e metalúrgico). Secretário de gerência ou administração I Técnico de electrónica industrial Vendedor	154 700\$00
IX	Expedidor-controlador Preparador de trabalho Programador de trabalho Secretário/a	142 600\$00
X	Bate-chapas de 1. ^a Caixa Escrutário de 1. ^a Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados com mais de seis meses. Oficial electricista com mais de três anos Operador de central de betão Preparador de laboratório Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	140 500\$00
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos. Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Condutor-manobrador com mais de três anos. Escrutário de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Lubrificador Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de <i>drag-line</i> Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/recepcionista Torneiro mecânico de 2. ^a	134 700\$00
XII	Ajudante de motorista de pesados com mais de um ano e menos de três anos. Bate-chapas de 3. ^a Condutor-manobrador com menos de três anos. Escrutário de 3. ^a Empregado de serviços externos Mecânico de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	125 400\$00
XIII	Ajudante de motorista de pesados até um ano. Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador auxiliar de laboratório	118 000\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente	112 200\$00
XV	Ajudante oficial electricista (1.º e 2.º anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Trabalhador de limpeza	89 900\$00
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos. Paquete do 2.º ano ou de 17 anos	58 900\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos. Paquete do 1.º ano ou de 16 anos	52 800\$00

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

As empresas obrigam-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

Lisboa, 3 de Março de 1997.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Vitor Pereira.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Setembro de 1996.

Depositado em 17 de Março de 1997, a fl. 46 do livro n.º 8, com o n.º 38/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sectores de pincelaria, escovaria e vassouraria).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o continente.

Cláusula 2.^a

Este contrato obriga:

- Por um lado, todas as pessoas singulares e colectivas que exerçam as indústrias de pincelaria, escovaria e vassouraria e representadas pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal, adiante designadas, indiferentemente, por empresas ou entidades patronais;
- Por outro todos os trabalhadores de pincelaria, escovaria e vassouraria e representados pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Cláusula 3.^a

Vigência e alteração

1 — O presente contrato colectivo de trabalho tem validade de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se qualquer das partes o não denunciar, por escrito, até 60 dias antes do termo da sua vigência.

2 — Por denúncia entende-se o período de revisão ou alteração feito em proposta dirigida pela parte que pretenda à outra parte. Entre o envio da denúncia e o da proposta haverá um período mínimo de 15 dias.

3 — Enquanto não entrarem em vigor as novas cláusulas, continuarão em vigor as que se pretendem actualizar ou alterar.

4 — O novo texto entra em vigor nos termos da lei.

5 — O presente contrato colectivo de trabalho não poderá ser denunciado antes de decorrido um ano sobre a data da sua publicação.

Cláusula 4.^a

Negociações

1 — A parte que recebe a proposta tem um período de 30 dias para responder, aceitando ou apresentando contraproposta.

2 — Se findo o prazo não tiver resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão ou alteração.

3 — Se tiver havido contraposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de oito dias após a recepção da mesma.

4 — As negociações terão a duração de 30 dias, podendo ser prorrogadas por um só período igual de tempo ou mais, havendo acordo das partes.

5 — As propostas e respostas serão fundamentadas mediante a ponderação dos índices do custo de vida, da capacidade económica das empresas ou sectores e de outros elementos caracterizadores da situação do sector.

6 — Na falta de fundamentação da proposta ou resposta, a parte destinatária poderá legitimamente recusar-se a negociar com base nela.

7 — Das propostas e respostas, bem como das actas das reuniões, serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 5.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

Se as associações atingirem o impasse ou se frustrarem e se as partes assim o entenderem, poderá recorrer-se à conciliação, ou mediação, ou arbitragem, nos termos da lei.

Cláusula 6.^a

Comissões paritárias

Poderão ser constituídas comissões paritárias com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Exercício do direito da liberdade sindical

SECÇÃO I

Cláusula 7.^a

Exercício do direito sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical em local adequado,

no interior da empresa, nomeadamente através de delegados e comissões sindicais de empresa, nos termos da lei.

2 — A constituição, atribuições, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa competem aos sindicatos respectivos, nos termos da lei.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, e quando no exercício das suas funções sindicais, é facultado o acesso às empresas e quaisquer reuniões de trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente para cobrança das quotizações sindicais.

4 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

SECÇÃO II

Identificação e direitos de dirigentes e delegados sindicais eleitos

Cláusula 8.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 9.^a

Transferência do local de trabalho

Os trabalhadores, em princípio, não podem ser transferidos do local de trabalho, salvo se tal alteração resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam trabalho.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais (CSE), delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito a exercer, nos termos deste contrato colectivo, as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de tempo, de acordo com o disposto na lei.

3 — Para o exercício das funções de delegados sindicais os trabalhadores disporão de um crédito de horas, nos termos da lei, contando para todos os efeitos como período de serviço efectivo, inclusive, a remuneração referindo-se ao período normal de trabalho.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias, nos termos da lei.

5 — Para além dos limites fixados no n.º 3 desta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou de previdência poderão faltar sempre que necessário para o desempenho das funções, devendo para o efeito comunicar, com a antecedência prevista na lei, tal facto à entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Cedência de instalações para o exercício das actividades sindicais na empresa

1 — As empresas estão obrigadas a colocar à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — A entidade patronal que deixar de cumprir quaisquer obrigações que pelo presente contrato lhe são impostas para efeito do legítimo exercício da actividade sindical, impedindo-o ou dificultando-o, será punida nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, texto, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua disposição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

SECÇÃO III

Reuniões dos trabalhadores na empresa

Cláusula 13.^a

Fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo de normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 14.^a

Durante o período normal de trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindicatos ou pela comissão sindical ou pelo sindicato, caso não exista nenhuma daquelas entidades, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de cinco dias, a data e a hora em que pretendem

que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

SECÇÃO IV

Comissão sindical da empresa

Cláusula 15.^a

Competência e poderes

1 — Compete à comissão sindical da empresa ou, na sua falta, aos delegados sindicais exercer os poderes que lhe são atribuídos para o exercício da sua actividade sindical, nomeadamente:

- a) Obter esclarecimento ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores quer sob o ponto de vista económico quer sobre condições de trabalho ou quaisquer outros que os afectem profissionalmente;
- b) Acompanhar, nos termos da lei, as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Zelar pelo bom funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e da lei.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE), quando surjam diferendos de natureza técnico-profissional, poderá utilizar o apoio de técnicos da especialidade, mediante comunicação prévia, com a antecedência de vinte e quatro horas, à entidade patronal.

3 — Para o desempenho das suas funções, a comissão sindical tem direito a circular no interior das instalações fabris sem perturbação da laboração dos demais trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Reunião com a entidade patronal

1 — A CSE reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados a todos os trabalhadores através de comunicado afixado em lugar próprio ou distribuído, sem prejuízo do trabalho normal.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicado afixado em lugar próprio ou distribuído, sem prejuízo do trabalho normal.

4 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em caso de impossibilidade poderão ter lugar fora do período normal de trabalho.

5 — O tempo despendido nestas reuniões pode ser contabilizado no critério de horas atribuído pela cláusula 10.^a

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões, embora sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 17.^a

Preferência no preenchimento de vagas

1 — No preenchimento de qualquer vaga ocorrida na empresa, a entidade patronal, sempre que possível e quando em condições de igualdade, deverá dar preferência, pela seguinte ordem, desde que reúnam condições para o desempenho do lugar a preencher:

- a) Aos trabalhadores da empresa, mesmo que admitidos para substituição;
- b) Às viúvas de trabalhadores e filhos menores de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar, quando na data da ocorrência se encontrarem desempregados;
- c) Aos trabalhadores externos da empresa;
- d) Aos trabalhadores inscritos nos centros de emprego;
- e) Aos trabalhadores inscritos no serviço de colocação do sindicato respectivo;
- f) A outros candidatos.

2 — Será garantida a antiguidade e demais regalias adquiridas pelo trabalhador ao serviço de uma empresa sempre que a admissão na nova empresa se verifique por iniciativa desta, por convite ou oferta de melhores condições de trabalho que aquelas que usufruíam na empresa donde veio e desde que tais regalias sejam solidárias por escrito pelo trabalhador e aceites pela nova entidade patronal.

Cláusula 18.^a

Processo para preenchimento de vagas

1 — Os preferentes incluídos na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior deverão ser avisados da vaga a preencher. O seu direito de preferência deverá ser feito no prazo de dois dias úteis a contar da comunicação.

2 — Findo esse prazo, sem surgir qualquer candidato habilitado ao preenchimento da vaga, a entidade patronal deverá consultar primeiro os centros de emprego e depois o serviço de colocação do sindicato respectivo, a fim de que cada uma destas entidades, no prazo de quatro dias úteis, após a consulta, mande apresentar na empresa os trabalhadores em condições de preencher o lugar.

Cláusula 19.^a

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos para os trabalhadores de ambos os sexos.

2 — O trabalhador que ingresse pela primeira vez na empresa tem de apresentar previamente os seguintes documentos:

- a) Bilhete de identidade ou cédula pessoal;
- b) Certidão de habilitações mínimas exigidas por lei;
- c) Declaração médica.

3 — No acto da admissão a empresa obriga-se a dar conhecimento à comissão sindical ou ao delegado sindical e a entregar ao trabalhador um exemplar do regulamento interno e do regulamento de higiene e segurança, caso existam, competindo sempre a decisão à entidade patronal.

Cláusula 20.^o

Tarefas desaconselhadas para trabalhadores menores

1 — É vedado aos aprendizes menores de 18 anos o trabalho nas seguintes máquinas: serra de fita, serra de disco, garlopa, tupia, sedeiros com comprimento superior a 50 cm e respectiva afinação.

2 — É vedado aos aprendizes menores de 17 anos a confecção de vassouras grandes, vassouras espalmadas em folha e os trabalhos de torno manual.

Cláusula 21.^a

Período experimental

1 — O período experimental nos contratos por tempo indeterminado corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato ou aos primeiros 90 dias, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores.

2 — Nos contratos a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias, consoante o prazo do contrato seja superior ou até 6 meses, respectivamente.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão.

Cláusula 22.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por impedimento prolongado é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento, sem prejuízo da lei da contratação a termo.

2 — As formas, as condições e os requisitos da admissão, para efeitos de substituição, são regulados nos termos da lei da contratação a termo.

3 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 23.^a

Categoria profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias seguintes, independentemente da idade ou do sexo:

Funções de produção

Grupo A

Encarregado(a) geral. — É o profissional que, sob a orientação da administração, dirige, orienta, coordena e controla o trabalho de todo o pessoal fabril.

Grupo B

Encarregado(a) ou chefe de secção. — É o profissional que dirige e controla o trabalho de uma secção.

Grupo C

Qualificados de 1.^a, 2.^a e 3.^a — São os trabalhadores que executam os seguintes serviços: em serra de disco, serra de fita, plaina, tupia, garlopa, desengrossadeira, máquina semiautomática de enchimento de escovas, afinação de máquinas, espontamento ou apontamento manual de vassouras grandes, arear de encabeçamento na escovaria, tornos manuais de perto, lixagem manual por rolo ou disco ou equivalente a sedeiros e fabricação manual de argolas para vassoura e seleccionar de cerdas.

Grupo D

Especializados de 1.^a, 2.^a e 3.^a — São os trabalhadores que executam trabalhos de mera alimentação de máquinas, nomeadamente lixadeiras, vulcanização ou colagem, pregagem, espontagem mecânica, meter talas, marcar, virar, bater ou estampar folhas ou espalmadas, pregar mecanicamente, fazer rolos de pintar, introdução de cerdas nas virolas, doseamento de vários materiais, distribuição pelos postos de trabalho de matérias-primas e produtos de embalagem, cargas, descargas, limpeza geral ou de matéria acabada, embalagem, serviços de acabamento, e arear de acabamento, lixagem manual, envernizamento, pintura e preparação ou recuperação de matérias-primas e pentes finos.

Grupo E

Estagiário ou praticante. — É o trabalhador que, independentemente do sexo, se prepara para funções constantes nos grupos C e D, durante um ano, em que tiver sido admitido como aprendiz de 17 anos de idade, ou durante dois anos, se tiver sido admitido com 17 anos ou mais de idade.

Grupo F

Aprendiz. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que aprende qualquer das funções da profissão durante um período máximo de quatro anos.

Funções de apoio

Grupo A

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que estuda, organiza, planeia, dirige, coordena e executa tarefas administrativas, nomeadamente as relacionadas com o funcionamento dos serviços de administração em geral e financeiro.

Director de vendas. — É o trabalhador que dirige, planifica, coordena, inspeciona os serviços dos técnicos de vendas, visita os clientes, informando-se das suas necessidades, recebe reclamações, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda e responsabiliza-se pelo bom funcionamento do departamento de vendas.

Grupo B

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Escrivão de 1.^a — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar respostas e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório; para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente e fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório ou delegações a que se encontra adstrito e relatórios sobre as transacções comerciais que efectue.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que trans-

porta, procedendo também às tarefas de carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Grupo C

Escriturário de 2.^a — É o trabalhador que executa as funções enunciadas para o escriturário de 1.^a, mas cuja antiguidade no posto é inferior a três anos.

Repositores de vendas. — É o trabalhador que predominantemente procede à colocação de produtos nos expositores de pequenas, médias e grande superfícies comerciais, verifica os *stocks* existentes e procede às tarefas de carga e descarga de produtos.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que executa todas as tarefas de acondicionamento de produtos, cargas e descargas de matérias-primas e produtos, verificando-as e dando conhecimento ao encarregado de armazém.

Grupo D

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Grupo E

Estagiário. — É o trabalhador que, independentemente do sexo, se prepara para as funções constantes no grupo C e inerentes às categorias integrantes desse grupo.

O tirocínio terá a duração de três anos se o trabalhador tiver sido admitido com idade inferior a 18 anos, ou de dois anos se o trabalhador for admitido com idade superior a 18 anos, ou, independentemente da idade, se possuir curso técnico-profissional.

Grupo F

Aprendiz. — É o trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que executa qualquer das funções previstas neste contrato por um período máximo de quatro anos.

2 — A existência nas empresas das categorias fixadas nos termos do presente contrato depende apenas de nelas serem ou não exercidas as actividades que às mesmas correspondem.

3 — As entidades patronais e os trabalhadores não podem adoptar classificações diferentes das constantes nesses quadros.

4 — Todas as categorias são atribuídas indistintamente a pessoal masculino ou feminino, com ressalva das actividades vedadas às mulheres e menores por lei.

Cláusula 24.^a

Aprendizagem e estágio

1 — A fase de aprendizagem deverá ser acompanhada por um profissional especializado ou qualificado das tarefas respectivas.

2 — O período de aprendizagem e estágio em outras entidades patronais que exerçam a mesma indústria conta desde que devidamente certificado.

3 — Os trabalhadores com 19 ou mais anos de idade não poderão ser classificados como aprendizes.

SECÇÃO III

Elaboração do quadro de pessoal

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

1 — O quadro de densidade para as categorias, no sector de produção, e de operários qualificados é a seguinte:

Categorias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4
2. ^a	—	1	1	1	1	2	2	2	3	3
3. ^a	—	—	1	1	2	2	2	3	3	3

2 — O quadro de densidade para categoria de especializado é o quadro transcrito no número anterior.

Cláusula 26.^a

Prazo e elaboração do quadro

1 — Para efeitos da cláusula anterior, a aplicação do quadro de densidade deverá ser actualizada a todo o momento.

2 — A entidade patronal terá de elaborar anualmente o mapa de pessoal.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 15 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — As irregularidades detectadas poderão ser comunicadas por qualquer trabalhador aos serviços do IDICT.

CAPÍTULO V

Direito e deveres das partes

SECÇÃO I

Cláusula 27.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

- Instalação dos trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho, e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- Tratar com correcção os trabalhadores, bem como não lhes exigir trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- Não levantar obstáculo ao desempenho de cargos sindicais ou de previdência ou quaisquer comissões previstas neste contrato e dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores com funções sindicais durante o período normal de

trabalho, sem tratamento de desfavor de acordo com a lei;

- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho quando tomadas dentro das respectivas atribuições e fornecer-lhes todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho quando lhe sejam pedidos;
- f) Exigir aos trabalhadores com funções de chefia a melhor correcção no tratamento com os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite, até ao limite de uma vez por mês, ou quando demonstre ser necessário;
- h) Salvas as limitações decorrentes deste contrato e da lei, a entidade patronal, se julgar conveniente, poderá transferir os trabalhadores de uns serviços profissionais para os outros no âmbito do local onde prestem serviço;
- i) Passar atestado de comportamento e competência profissional, no momento de cessação do contrato, não podendo aquele atestado conter outros elementos senão quando requeridos pelo trabalhador;
- j) Cumprir as obrigações fixadas no presente contrato e na lei de modo a ser garantido o exercício da actividade sindical;
- l) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que sejam pedidos no interesse dos trabalhadores ao serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- m) Consultar, quando julgue necessário, os serviços de colocação do sindicato em caso de admissão de pessoal;
- n) Respeitar todos os direitos e garantias dos trabalhadores, bem como cumprir integralmente as disposições deste contrato e as leis de trabalho vigentes;
- o) Promover o máximo de desenvolvimento da indústria de modo a aumentar o conhecimento técnico e tecnológico dos trabalhadores com vista à sua formação profissional.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhe está afectado;
- b) Cumprir as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção da empresa definidas neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo que não seja contrário aos seus direitos e garantias próprias ou dos trabalhadores em geral;
- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente CCT e da lei;
- d) Ter para os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestar-lhes em matéria de serviço os conselhos e ensinamentos que necessitem;

- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Acompanhar e participar em todas as actividades dos trabalhadores em ordem ao fortalecimento da consciência sindical e das organizações que os representem;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

SECÇÃO II

Garantias dos trabalhadores

Cláusula 29.^a

Proibição à entidade patronal

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma o trabalhador que invoque ou que exerça os seus direitos, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho, bem como despedi-lo por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas PRT e nas convenções colectivas ou quando, precedendo autorização do Ministério para a Qualificação e o Emprego, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo prévia autorização da delegação do Ministério para a Qualificação e o Emprego, depois de obtido o acordo escrito do trabalhador e do sindicato respectivo;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula seguinte;
- f) Obrigar a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- h) Obrigar a trabalhadora, durante a gravidez, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidações, transporte ou contacto com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo da remuneração;
- i) Pressionar, sob qualquer forma, o trabalhador a não se filiar ou a retirar-se do sindicato em que esteja inscrito;
- j) Impedir ou dificultar o exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- l) A prática do *lock-out*;
- m) Estabelecer qualquer acordo com outra empresa no sentido de limitar a admissão de trabalhadores que nela tenham prestado serviço.

2 — A contravenção do número anterior, para além de outras sanções, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa e direito à indemnização respectiva.

Cláusula 30.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que tal situação esteja prevista no contrato outorgado pelas partes, ou, se tal não se encontrar expressamente previsto, se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — Nos casos previstos na segunda parte do número anterior, ordenada a transferência do trabalhador, este poderá rescindir o contrato tendo direito à respectiva indemnização, fixada por lei, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resultou em prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou pelo seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 31.^a

Princípio geral

1 — A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho.

2 — A entidade patronal poderá reduzir ou suspender a laboração nos termos e condições legalmente fixadas.

Cláusula 32.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — As empresas, desde que para tanto obtenham o acordo do trabalhador, podem com ele celebrar contrato de trabalho a tempo parcial.

2 — Nos contratos de trabalho a tempo parcial é obrigatório constar do mesmo os períodos de trabalho diário.

Cláusula 33.^a

Capacidade de trabalho reduzida

1 — As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 34.^a

Princípios gerais

1 — O período normal de trabalho semanal corresponde aos períodos de trabalho efectivo, com exclusão de todas as interrupções que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

3 — A duração média do período normal de trabalho semanal para os profissionais de escritório será de trinta e sete horas e trinta minutos.

4 — A duração máxima do período normal de trabalho diário será, em princípio, de nove horas, podendo, no entanto, aquele período ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo, no entanto, o período máximo semanal ultrapassar quarenta e oito horas.

5 — A duração média do período normal de trabalho semanal, no caso de ocorrer a situação prevista no número anterior, será calculada por referência a períodos de quatro meses.

6 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, entre as 12 e as 15 horas, não podendo, no entanto, verificar-se uma prestação de trabalho superior a seis horas consecutivas.

7 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho e períodos de funcionamento, dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

8 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho têm direito a retribuição especial, a qual não poderá ser inferior à correspondente a uma hora de prestação de trabalho normal por dia, acrescida de 50 %.

9 — Aos directores de vendas, técnicos de vendas, motoristas, repositores e demais situações previstas na lei poderá ser concedida isenção de horário de trabalho.

SECÇÃO III

Trabalho prestado em circunstâncias especiais

SUBSECÇÃO I

Trabalho suplementar

Cláusula 35.^a

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo se, por motivo atendível,

expressamente solicitem à entidade patronal a sua dispensa.

Cláusula 36.^a

Limites

1 — Só poderão prestar trabalho suplementar os trabalhadores ocupados em secções que não laborem em regime de turnos.

2 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até ao limite máximo de duzentas horas anuais.

3 — Nenhum trabalhador, em princípio, pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana no conjunto dos períodos normal e suplementar.

4 — Os limites referidos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela lei em vigor.

5 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal, o trabalhador terá direito a uma interrupção de dez minutos entre o horário normal e o trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Durante o período de refeição

1 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com o período de refeição, terá de haver sempre o acordo verbal do trabalhador.

2 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se período de refeição o previsto entre as 12 horas e as 13 horas e 30 minutos.

SUBSECÇÃO II

Dias de descanso e feriados

Cláusula 38.^a

Condições e limites

1 — A duração de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriado não pode ser superior à duração do período normal de trabalho diário.

2 — Para além da remuneração especial prevista na lei, pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a descansar um dos três dias úteis seguintes.

3 — Ao trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as cláusulas anteriores respeitantes ao trabalho suplementar.

SECÇÃO IV

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 39.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente

o serviço, a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não for fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

Cláusula 40.^a

Seguros nas deslocações

O pessoal deslocado por conta da empresa no desempenho de funções não cobertas pelo seguro normal contra acidentes de trabalho será segurado pela empresa contra riscos de viagem, acidentes pessoais e acidentes de trabalho num valor equivalente a 20 anos da sua retribuição anual, calculada na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com o limite máximo de 1000 contos para incapacidade permanente, absoluta ou morte e em caso de incapacidade temporária no valor do salário auferido.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Remuneração mínima

1 — Os trabalhadores são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações certas mínimas fixadas em anexo.

2 — As remunerações podem, contudo, ser pagas quinzenalmente ou em quatro fracções iguais, se houver acordo entre os trabalhadores da empresa e a entidade patronal.

3 — Se for acordado o pagamento das remunerações em quatro fracções, cada uma vencer-se-á nos dias 7, 15, 23 e último dia do mês.

4 — Se os dias indicados no número anterior forem coincidentes com dias de descanso semanal ou feriado, o pagamento terá lugar no dia útil anterior.

Cláusula 42.^a

Cálculo do salário hora

Sempre que se torne necessário calcular o salário hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = \frac{SM \times 12}{52 \times 40}$$

sendo:

SH = salário hora;

SM = salário mensal;

52 = número de semanas;

12 = número de meses do ano.

Cláusula 43.^a

Pagamento de retribuição

O pagamento deverá ser, por sistema, efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita. Todavia, as empresas poderão, com o acordo dos trabalhadores, fixar um dia de pagamento que mais convenha ao funcionamento do serviço da contabilidade da empresa.

Cláusula 44.^a

Objecto da prestação de trabalho

1 — O objecto do contrato de trabalho abrange as actividades para as quais o trabalhador está qualificado e ao alcance das suas capacidades e que tenham uma afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da sua categoria profissional.

2 — Caso ao trabalhador sejam cometidas outras actividades que tenham afinidade ou ligação funcional com as correspondentes à sua categoria profissional, não pode daqui resultar desvalorização profissional nem redução da remuneração auferida.

3 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder remuneração mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito à reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 45.^a

Trabalho em circunstâncias especiais

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que é igual à retribuição normal acrescida das percentagens fixadas na lei.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal complementar ou em feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal, além desta.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a receber pelo Natal em subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores contratados a termo receberão um subsídio de Natal proporcional ao período de duração do contrato.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 250\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou que nelas participem com montante não inferior a 220\$.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de refeição da respectiva semana.

Cláusula 48.^a

Talão de pagamento

1 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão ou documento, preenchido de forma indelével, donde conste:

- a) Designação;
- b) Nome completo do trabalhador;
- c) Categoria profissional;
- d) Número de inscrição na segurança social;
- e) Período a que corresponde a retribuição;
- f) Discriminação das parcelas relativas ao trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso ou feriados, ajudas de custo e outros subsídios;
- g) Descontos, devidamente especificados, para a segurança social e o Fundo de Desemprego e IRS;
- h) Montante líquido a receber.

2 — O pagamento será feito em dinheiro, cheque, vale postal, transferência bancária ou depósito à ordem.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal o domingo e de descanso complementar o sábado.

2 — Em regime de laboração contínua, os trabalhadores têm direito em cada sete dias a dois de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e domingo.

Cláusula 50.^a

Trabalho nos dias de descanso ou feriados

O trabalhador que preste trabalho em dias de descanso ou feriado, além da remuneração especial respectiva, tem direito a um dia de descanso pago num dos três dias imediatos.

Cláusula 51.^a

Feriados

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração e não recuperáveis para a entidade patronal, os dias feriados concedidos por lei:

- 1 de Janeiro;
- 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;
Terça-feira de Carnaval ou outro dia do ano, por acordo das partes;
Sexta-Feira Santa ou outro dia do período pascal;
Feriado municipal.

2 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal poderá este ser substituído por um dia cuja data será acordada entre a empresa e a maioria dos trabalhadores ou pelo feriado distrital.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 52.^a

Aquisição do direito a férias e subsídio

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias.

3 — Quando o início de funções ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Encerramento para férias

A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento por período inferior a 15 dias consecutivos ou que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias aos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 53.^a, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de igual montante ao dessa retribuição.

Cláusula 55.^a

Violação destes direitos

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos deste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 56.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 57.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas durante 2 dias úteis seguidos ou interpolados pelo nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade em prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) A necessidade de prestação de assistência inadiável ao seu agregado familiar;
- h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 58.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores podem faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta (pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado e enteada);
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 60.^a

Efeito das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 58.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas por motivo de assistência a membros do agregado familiar, a partir do 3.º dia.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício de funções, se verificar com atraso injustificado superior a quinze minutos mas inferior a trinta minutos, a entidade patronal pode recusar a prestação de trabalho do período correspondente. Se o atraso for superior a sessenta minutos, a entidade patronal pode recusar a prestação de trabalho do dia completo.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 62.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período da licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Generalidade

Cláusula 63.^a

Causas

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho só cessa por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Caducidade;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- f) Extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou económica relativas às empresas;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

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

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

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

2 — O período experimental nos contratos por tempo indeterminado será de 60 dias ou 90 dias consoante a empresa tenha mais ou menos de 20 trabalhadores.

3 — Nos contratos a termo, o período experimental será de 30 dias ou 15 dias, consoante o prazo do contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

4 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período experimental poderá ser alargado até seis meses.

5 — Para o pessoal de direcção e quadros superiores, o período experimental poderá ser alargado até 240 dias.

Cláusula 65.^a

Certificado de trabalho

Ao cessar o contrato por motivo involuntário do trabalhador e ou a requerimento deste, a entidade patronal é obrigada a passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e cargo que desempenhou.

SECÇÃO II

Mútuo acordo

Cláusula 66.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem cessar, por acordo, o contrato de trabalho, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, com as assinaturas reconhecidas notarialmente, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início de produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídas e liquidados os créditos já vencidos à data de cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

SECÇÃO III

Caducidade

Cláusula 67.^a

Regime

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo pelo qual 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 ou invalidez do trabalhador.

2 — A caducidade não retira o direito ao trabalhador de receber todas as regalias legais e convencionais ven-

cidas, no todo ou em parte proporcional, à data de cessação do contrato.

Cláusula 68.^a

Reforma por velhice

Sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal da contratação a termo, ressalvando-se as seguintes especialidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem qualquer limitação quanto ao número das renovações;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias se for da iniciativa da entidade patronal ou de 15 dias se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja 70 anos de idade sem que o contrato caduque nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime legal da contratação a termo com as especialidades das alíneas anteriores.

SECÇÃO IV

Despedimentos

Cláusula 69.^a

Admissibilidade

1 — O trabalhador só pode ser despedido verificando-se justa causa.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos da lei.

3 — A tramitação do processo disciplinar será regulamentada pela lei em vigor.

4 — É nulo o despedimento não precedido de processo disciplinar ou em que haja irregularidade na elaboração do processo, mantendo-se para todos os efeitos a relação de trabalho, com todas as obrigações e direito dele decorrentes, nos termos da lei em vigor.

Cláusula 70.^a

Ilícitude do despedimento

É ilícito o despedimento:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo nos termos legais;
- b) Se se fundar em motivos políticos ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declaradas improcedentes as justas causas invocadas.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal, em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo disciplinar para despedimento só pode ser declarado nulo nos termos legais.

Cláusula 71.^a

Indemnização por despedimento ilícito

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria ou antiguidade, salvo se este, até à sentença, exercer o direito de opção previsto no n.º 3 desta cláusula.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior, serão os seguintes montantes:

- a) Valor das remunerações base respeitantes ao período de tempo decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

SECÇÃO V

Despedimento colectivo

Cláusula 72.^a

Despedimento colectivo

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela entidade patronal, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas de 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou em reduções do pessoal motivados por motivos estruturais tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 73.^a

Comunicações

1 — A entidade patronal que pretenda promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou a comissões da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua exigência seja do conhecimento, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá ser acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

3 — Nesta mesma data, deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no n.º 2.

Cláusula 74.^a

Consultas

1 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação dos n.ºs 1 ou 3 da cláusula anterior, tem lugar uma fase de informações e negociações entre a entidade patronal e a estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as dimensões e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nomeadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão de reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um processo de despedimento colectivo vierem a adoptar-se as medidas previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, aos trabalhadores abrangidos não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do número anterior pressupõe o acordo do trabalhador, observando-se para o efeito os termos previstos na legislação em vigor.

4 — Das reuniões de negociações será lavrada acta contendo a matéria aprovada, bem como a posição divergente das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Cláusula 75.^a

Intervenção do Ministério para a Qualificação e o Emprego

Os serviços do Ministério para a Qualificação e o Emprego com competência na área das relações colectivas de trabalho participarão no processo de negociação previsto na cláusula anterior, com vista a assegurar a legalidade substantiva e processual e a promover a conciliação das partes.

Cláusula 76.^a

Parecer da entidade representativa do trabalhador

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data de comunicação referida na cláusula 75.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a entidade deve remeter aos serviços do Ministério para a Qualificação e o Emprego da respectiva área a acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 75.^a, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura respectiva dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 74.^a, a entidade patronal, para efeito do referido no n.º 2 desta cláusula, enviará documentos que justifiquem tal falta descrevendo as razões impeditivas do acordo, e as posições finais tomadas pelas partes.

Cláusula 77.^a

Prazo de comunicação

A comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior deverá ser feita com um prazo de antecedência, relativamente à data prevista para a cessação do contrato, de 90 dias para os casos em que a empresa empregue habitualmente mais de 50 trabalhadores ou de 60 dias para o caso de empresas que habitualmente empreguem menos de 50 trabalhadores.

Cláusula 78.^a

Recurso ao tribunal

Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo com os fundamentos previstos nas disposições legais aplicáveis e nos termos aí consagrados.

Cláusula 79.^a

Indemnizações

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

2 — A referida a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

SECÇÃO VI

Rescisão com justa causa

Cláusula 80.^a

Justa causa pelo trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e condicionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalho ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — A indemnização referida não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que possa estar sujeita nos termos da lei geral.

Cláusula 81.^a

Rescisão pelo trabalhador substituto

O trabalhador contratado para substituir outro temporariamente impedido de prestar trabalho que rescindir o contrato com justa causa tem direito às retribuições previstas no contrato individual a prazo certo ou incerto em conformidade com a lei.

SECÇÃO VII

Denúncia unilateral pelo trabalhador

Cláusula 82.^a

Pré-aviso

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicar, por escrito, com aviso prévio de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil decorrente do estabelecido no artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

SECÇÃO VIII

Falência ou encerramento da empresa

Cláusula 83.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário da empresa, os trabalhadores afectados manterão os direitos consignados neste contrato e na lei.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 84.^a

Conceito de infracção

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário por parte do trabalhador doloso ou gravemente culposos ou ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consista em acção quer em omissão, que viole os específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 85.^a

Exercício da acção disciplinar

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

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só poderá ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — O trabalhador poderá reclamar desta decisão nos termos legalmente previstos.

Cláusula 86.^a

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito legal de justa causa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para os esclarecimentos da verdade.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta da nota de culpa, a menos que considere alegá-lo por escrito.

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

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

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir

a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

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

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

10 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

11 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

12 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 87.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão registada;
- b) Multa;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

3 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção não prevista nesta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

Cláusula 88.^a

Proporcionalidade das sanções

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

Cláusula 89.^a

Recurso

Da sanção disciplinar caberá recurso aos tribunais do trabalho, nos termos legais.

Cláusula 90.^a

Registo de sanções

A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e aos

trabalhadores, sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado em livro próprio, ficheiro ou suporte informático, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 91.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar legitimamente a prestar trabalho suplementar e nocturno e em dias de descanso semanal;
- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado ao sindicato informações correctas sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste contrato cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações correctas à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido nos três anteriores ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores ao exercício das funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, bem como dirigente ou representante dos trabalhadores em organismos dependentes dos Ministérios do Emprego e dos Assuntos Sociais e outros inerentes a este contrato;
- l) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- m) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções aplicadas aos factos previstos nas alíneas h), i) e j) do número anterior, mesmo sob a aparência de punição de outra falta.

CAPÍTULO XI

Regulamento interno

Cláusula 92.^a

Princípios gerais

1 — As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização e

disciplina no trabalho, desde que não contrariem o estipulado neste contrato.

2 — Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

3 — Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, deverá ser entregue à entidade representativa da maioria dos trabalhadores e ao sindicato, quanto este o requeira.

4 — As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, designadamente afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

5 — No acto de admissão, a empresa deve entregar ao trabalhador um exemplar do regulamento interno, se este existir.

6 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito as normas dos regulamentos que contrariem o estipulado neste contrato ou na lei estabeleçam regime mais desfavorável ao trabalhador.

Cláusula 93.^a

Matérias a regulamentar

São matérias susceptíveis de regulamentação interna, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização do trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições de compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecido, quando fornecidos pela empresa, bem como na frequência de infantários ou creches, subsídios de alimentação, etc.;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- l) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- m) Penalidades;
- n) Assistência médica.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Das mulheres

Cláusula 94.^a

Direitos especiais das grávidas

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período

de férias e do subsídio ou de qualquer outro benefício concedido:

- a) Durante a gravidez e até um mês após finda a licença por maternidade, é vedado às mulheres o desempenho de trabalho incompatível com o seu estado. Têm de ser imediatamente transferidas para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo das retribuições e remunerações especiais que já recebessem;
- b) As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo apresentar o documento comprovativo; caso se trate de consulta de rotina previamente marcada, a trabalhadora está obrigada a comunicar tal facto com, pelo menos, cinco dias de antecedência;
- c) Por ocasião do parto, uma licença de maternidade de 98 dias, que poderá ter início a um mês do parto. Sempre que o deseje, pode acumular esta licença com as férias a que tenha direito imediatamente antes ou após o parto;
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora para aleitação do filho, até este atingir um ano de idade, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

Cláusula 95.^a

Proibição

1 — É vedado às trabalhadoras o exercício dos trabalhos condicionados e referidos na Portaria n.º 186/73, de 13 de Março.

2 — É proibido às trabalhadoras o exercício dos seguintes trabalhos: serra de fita, serra de disco, plaina, tupias, afinação de máquinas, sedeiros com comprimento superior a 50 cm, encabamento manual de vassouras espalmadas com folha, fabricação de argolas para vassouras e pincéis de caiar, furação manual de madeira na escovaria e os trabalhos de tornos manuais.

SECÇÃO II

De menores

Cláusula 96.^a

Regime especial

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade ou outros referidos na lei em vigor.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 6 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

3 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e a retribuição correspondentes às funções que efectivamente desempenharem.

4 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como colaboração na acção

que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos seus serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

5 — O disposto no número anterior não prejudica o que vier a ser estabelecido em especial quanto à aprendizagem e respectivo contrato.

SECÇÃO III

Dos trabalhadores-estudantes

Cláusula 97.^a

Aos trabalhadores-estudantes serão reconhecidos os direitos especiais referidos na lei.

SECÇÃO IV

Do serviço militar

Cláusula 98.^a

Regime de férias

1 — Quanto aos trabalhadores chamados ao cumprimento do serviço militar, observar-se-á:

- a) Sendo conhecida com antecedência a data da incorporação, a empresa deve conceder o gozo das férias e respectivo subsídio vencidos no decurso desse ano;
- b) Ocorrendo a incorporação sem conhecimento prévio, a empresa é obrigada a pagar a retribuição respeitante às férias a que têm direito, incluindo o respectivo subsídio.

2 — Os trabalhadores que estejam no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias nem a subsídio de férias desse ano.

Cláusula 99.^a

Regresso às funções

1 — As faltas motivadas pela prestação de serviço militar são justificadas e constituem suspensão do contrato colectivo de trabalho no respeitante aos direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Após ter passado à disponibilidade, deverá o trabalhador apresentar-se na empresa a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador regressado do serviço militar retome o serviço.

CAPÍTULO XIII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 100.^a

Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração das empresas industriais devem obedecer às condições necessárias que

garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurar melhores condições de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 101.^a

Reclamação

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus representantes, têm direito a apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 102.^a

Penalidades

Quando a gravidade do caso o justifique, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais ou convencionais aplicáveis, podendo ser determinados a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento.

Cláusula 103.^a

Inquérito obrigatório

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido pelas entidades competentes.

2 — Os resultados preliminares do inquérito elaborado pelas entidades competentes deverão ser dados a conhecer no prazo mais curto possível e os resultados definitivos no prazo máximo de 30 dias após a data do acidente.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Cláusula 104.^a

Princípio geral

1 — Todas as empresas ficam obrigadas a especiais cuidados preventivos na utilização, armazenamento e manipulação dos produtos tóxicos ou de qualquer forma agressivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego da mesma.

3 — A divulgação dos cuidados preventivos deve ser feita através de afixação nos locais de trabalho onde os referidos produtos sejam manuseados.

4 — No acto de admissão do trabalhador, e sempre que se verifique a introdução de novos produtos, a entidade patronal ou responsável pela secção ficam ligados

ao respectivo serviço as normas de prevenção a observar no manuseamento daqueles produtos.

Cláusula 105.^a

Armazenamento

As empresas são obrigadas ao cumprimento dos seguintes pontos:

- 1) Local — o armazenamento dos produtos tóxicos, combustíveis ou explosivos, além das normas gerais de prevenção, deve obedecer às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco e equipado com exaustor;
- 2) Acondicionamento — os recipientes que contêm os produtos acima referidos devem, além de etiquetados, ser cuidadosamente experimentados periodicamente;
- 3) Equipamento — segundo as necessidades de segurança, devem ser fornecidos ao pessoal óculos, máscaras, batas, aventais e luvas, cabendo ao trabalhador zelar pela sua boa conservação.

Cláusula 106.^a

Manipulação de produtos

As empresas deverão cumprir e fazer cumprir aos trabalhadores as normas do regulamento geral de higiene e segurança no trabalho e, nomeadamente:

- 1) Recolher os detritos impregnados dos diferentes produtos em recipientes metálicos próprios e fechados;
- 2) Recomendar cuidados e a indispensável higiene pessoal dos trabalhadores e em alguns casos (por exemplo: contactos com anilinas) proceder de forma que os vestílios possibilitem a separação do vestuário no exterior;
- 3) Colocar avisos de «proibido fumar e foguear» e outros, conforme a necessidade;
- 4) A instalação eléctrica deve ser antinflagrante, quando se justifique;
- 5) Todo o trabalhador que lide, com continuidade, com produtos tóxicos tem direito a 1 l de leite por dia.

Cláusula 107.^a

Exames e inspecções médicos

1 — As empresas estão obrigadas a organizar as actividades de SHS por forma a evitar e prevenir a ocorrência de riscos profissionais e a promover a saúde dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — As empresas, no prazo máximo de 20 dias após a admissão do trabalhador, devem realizar um exame médico a fim de verificar a aptidão do mesmo para o exercício da actividade para a qual foi contratado.

3 — As empresas, por forma a verificar o estado de saúde dos seus trabalhadores e se o desenvolvimento físico e mental dos mesmos não são prejudicados pelo exercício da actividade na empresa:

- a) Anualmente, realizarão exames médicos aos trabalhadores com idade inferior a 20 anos e superior a 50 anos de idade;
- b) Para os demais trabalhadores estes exames realizar-se-ão de dois em dois anos.

4 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico que os executou.

5 — As empresas, nos termos da legislação em vigor, enviarão para o IDICT os relatórios relativos ao cumprimento das exigências de SHS, devendo manter nas suas instalações cópias dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Prevenção e extinção de incêndios

As empresas deverão, sempre que possível, formar equipas, dentro de cada secção, adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção deverão ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

SECÇÃO III

Regulamento de segurança

Cláusula 109.^a

Legislação aplicável

As empresas estão obrigadas a dar cumprimento às regras e normas sobre segurança/higiene/saúde nos postos de trabalho previstas na Lei n.º 26/94 e legislação complementar.

SECÇÃO IV

Comissões de segurança

Cláusula 110.^a

Instituição

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço haverá uma comissão de segurança.

2 — Nas acções diferenciadas da mesma empresa em relação às quais se verifique o condicionalismo referido no número são organizadas subcomissões para coadjuvar a comissão de segurança.

Cláusula 111.^a

Composição

1 — Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pela entidade representativa dos trabalhadores. Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou um seu representante.

2 — Para os efeitos da referida designação, a efectuar pelas entidades representativas dos trabalhadores, devem as empresas ceder instalações para consulta aos trabalhadores.

Cláusula 112.^a

Funcionamento

1 — As comissões de segurança elegerão de entre os seus membros o presidente e serão secretariadas pelos encarregados de segurança.

2 — As comissões são coadjuvadas pelo encarregado de segurança, pelo médico da empresa e assistente social, se o houver.

3 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações e sem prejuízo da laboração normal dos restantes trabalhadores.

Cláusula 113.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Elaborar, propor alterações e zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas em todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante deste contrato e demais instituições referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Procurar, pelos meios ao seu alcance, assegurar a colaboração de todos os trabalhadores da empresa e da direcção da mesma, com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante deste contrato;
- f) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não originem a incapacidade;
- h) Apresentar recomendações às direcções das empresas, em relação a cada acidente, destinadas a evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho;
- m) Nomear e destituir os encarregados de segurança, depois de ouvidos os trabalhadores.

Cláusula 114.^a

Reunião

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo-se elaborar actas de cada reunião, as quais serão afixadas em local próprio e visível.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes as justifiquem ou metade dos seus membros as solicitem.

3 — A comissão de segurança pode, por maioria, requerer a comparência às respectivas reuniões de um representante dos órgãos oficiais competentes, na falta de acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — Os órgãos oficiais competentes podem convocar oficialmente reuniões das comissões de segurança quando o julgarem necessário.

5 — Sempre que esteja presente um funcionário de um departamento oficial competente, compete a este presidir às respectivas reuniões.

6 — Representantes sindicais e patronais, credenciados para o efeito, poderão estar presentes nas referidas reuniões, somente como observadores.

Cláusula 115.^a

Formação

Os membros das comissões de segurança poderão frequentar anualmente cursos de especialização e actualização em matérias relativas à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

SECÇÃO V

Encarregado de segurança

Cláusula 116.^a

Competência

1 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem por este contrato colectivo de trabalho são transferidas para o encarregado de segurança eleito pelos trabalhadores, ao qual fica então competindo, especificamente:

- Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança;
- Apresentar à direcção das empresas, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — É ainda competência do encarregado de segurança:

- Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as suas condições de higiene e segurança e da administração da empresa;
- Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las.

Cláusula 117.^a

Direitos dos encarregados de segurança

O encarregado de segurança goza dos direitos referidos na lei em vigor.

Cláusula 118.^a

Formação

Os encarregados de segurança devem possuir, sempre que possível, uma especialização em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, mediante a frequência de cursos de aperfeiçoamento e ou actualização para melhor desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Previdência e outras regalias

SECÇÃO I

Previdência

Cláusula 119.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a caixa de previdência, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

SECÇÃO II

Outras regalias sociais

Cláusula 120.^a

Refeitórios

Todas as empresas com mais de 50 trabalhadores são obrigadas a pôr à disposição dos mesmos um lugar próprio, confortável, arejado e aseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde os trabalhadores possam tomar e aquecer as suas refeições.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 121.^a

Regras interpretativas

Para todos os efeitos deste contrato, sempre que haja referência a dias consideram-se estes como dias de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, inclusive.

Tabela salarial

Funções de apoio

Grupo	Salário
A	90 000\$00
B	75 000\$00
C	67 000\$00
D	56 700\$00
F	(*)

Funções de produção

Grupo	Salário
A	75 500\$00
B	73 200\$00
C:	
1. ^a	69 000\$00
2. ^a	67 000\$00
3. ^a	65 500\$00
D:	
1. ^a	58 300\$00
2. ^a	57 500\$00
3. ^a	57 000\$00

Grupo	Salário
E	47 700\$00
F	45 000\$00
	(*)

(*) Aplicação da lei do salário mínimo nacional com as reduções que vigorem a ser consagradas nesse diploma legal.

Pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 10 de Março de 1997. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Maio de 1996, entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, ANEOP — Associação Nacional dos Empreiteiros de Obras Públicas, AICE — Associação dos Industriais de Construção de Edifícios e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins, SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade da construção civil e obras públicas e estejam filiadas nas associações patronais outor-

gantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — Às relações e condições de trabalho entre as empresas e os trabalhadores que desenvolvem actividades na zona de intervenção da EXPO 98 aplicam-se transitoriamente as disposições constantes deste CCT, com as adaptações previstas no anexo VI, que faz parte integrante da presente convenção, com a mesma tutela jurídica conferida ao clausulado geral, até ao termo dos trabalhos de construção.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo de um ano, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Antes da admissão na empresa, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a averiguar da sua aptidão física para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respectivo contrato.

Tratando-se de trabalhadores menores, o exame médico que certifique a capacidade física e psíquica adequadas ao exercício das funções terá de ser realizado 15 dias após a admissão, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses, sendo o mesmo repetido anualmente por forma a prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a saúde e para o desenvolvimento físico e mental do trabalhador menor.

2 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 16 anos;
- Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei ou as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;
- Possuírem carteira, cédula ou caderneta profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

3 — A escolaridade mínima ou as habilitações referidas no número anterior serão dispensadas:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4 — O contrato de trabalho, bem como qualquer posterior alteração do mesmo, será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- a) Categoria profissional;
- b) Classe, escalão ou grau;
- c) Remuneração;
- d) Duração semanal do trabalho;
- e) Local de trabalho ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;
- f) Condições específicas da prestação de trabalho, quando as houver;
- g) Dispensa de período experimental, se o houver;
- h) Data do início do contrato.

5 — O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar à entidade patronal e outro ao trabalhador.

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

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

7 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores, as entidades patronais deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de deficientes físicos, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

8 — Para o preenchimento de postos de trabalho, a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II.

2 — Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou patronais, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente contrato após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, igualmente lhe competindo definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de acesso

1 — Para efeitos de promoção a categorias superiores entende-se como «serviço efectivo na categoria» todo o período de tempo, seguido ou interpolado, em que houve efectiva prestação de trabalho naquela categoria,

independentemente da empresa em que tenha sido prestado e desde que devidamente comprovado, sendo pois de excluir os períodos de tempo correspondentes a eventuais suspensões do contrato de trabalho.

2 — Não produz os efeitos previstos no número anterior o período de tempo em que, no serviço militar obrigatório, o trabalhador execute com carácter de efectividade funções correspondentes às da sua profissão.

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é regulamentada no anexo I.

Cláusula 7.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em graus de remunerações nos termos constantes do anexo IV.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Período normal de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e da presente regulamentação.

2 — O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de quarenta horas, com ressalva para o período de menor duração consignado no n.º 11 da presente cláusula.

3 — Os períodos normais de trabalho previstos no número anterior distribuem-se por cinco dias consecutivos.

4 — Por iniciativa da entidade patronal, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, com ressalva para o período de menor duração em vigor, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, incluindo o trabalho suplementar prestado, na semana em causa, salvo quando justificado por motivo de força maior.

5 — A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a períodos de seis meses.

6 — Quando aplicado o regime previsto nos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula as empresas deverão ter um registo actualizado dos trabalhadores que prestem serviço nesse regime.

7 — Durante o período de prestação de trabalho, no regime de «flexibilização» previsto nos n.ºs 4 e 5, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou

parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo da entidade patronal.

8 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, em regra, por um período de descanso, que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

9 — Com o acordo prévio da maioria dos trabalhadores a abranger e mediante requerimento da entidade patronal ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, poderão ser dispensados ou reduzidos os intervalos para descanso previstos no número anterior.

10 — Sem prejuízo da laboração normal, as empresas devem conceder, no 1.º período de trabalho diário, o tempo mínimo necessário à tomada de uma refeição ligeira, normalmente designada «bucha», em moldes a regulamentar pela entidade patronal.

11 — O período normal de trabalho semanal de menor duração, aplicável aos profissionais de escritório, técnicos de desenho, cobradores e telefonistas, é de trinta e sete horas e meia.

12 — A criação de horários desfasados no período normal de trabalho semanal previsto no número anterior deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

Cláusula 9.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade

empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

6 — As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

Cláusula 10.^a

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- Deficientes;
- Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por trabalhadores menores.

Cláusula 11.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas de trabalho por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar prevista no n.º 4 da cláusula 9.^a não fica sujeita a quaisquer limites.

Cláusula 12.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito:

- Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;

Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 11.^a

3 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal e desde que se pressuponha que aquele venha a ter uma duração

igual ou superior a uma hora e trinta minutos, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze minutos entre o horário normal e suplementar, que será remunerada nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia três horas seguidas, o trabalhador terá direito a uma refeição integralmente custeada pela entidade patronal.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório será remunerado de acordo com a seguinte fórmula, acrescendo o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (rh \times n) \times 2$$

sendo:

R — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;
rh — remuneração da hora normal;
n — número de horas trabalhadas.

6 — Independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, a respectiva retribuição não poderá, todavia, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

7 — Quando o período de trabalho prestado nos termos do n.º 5 desta cláusula seja igual ou superior a cinco horas, os trabalhadores têm direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

Cláusula 13.^a

Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — Quando o descanso compensatório for dividido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

4 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho exceda seis horas seguidas, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, a designar por acordo entre as partes, sem perda de remuneração.

5 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso completo, sem perda de remuneração, num dos três dias seguintes.

6 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

Cláusula 14.^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 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — Sempre que a prestação de trabalho prevista na presente cláusula não seja cumulável com a situação de trabalho suplementar e seja exclusivamente nocturno, a sua retribuição será superior em 45%.

Cláusula 15.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição fixado no n.º 1 da cláusula 37.^a, a qual deixará de ser devido sempre que se suspenda a prestação de trabalho em tal regime.

4 — Considera-se que se mantém o subsídio de turno durante as férias sempre que se tenha verificado prestação de trabalho nesse regime em, pelo menos, 120 dias de trabalho efectivo, seguido ou interpolado, nos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias.

Cláusula 16.^a

Funções de vigilância

1 — As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2 — Nos locais de trabalho, onde não se justifique a permanência de um guarda, as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes dêem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 40% sobre a sua remuneração normal.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respectivo período normal também exerçam funções de vigilância.

4 — A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 40% constantes no n.º 2.

5 — O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

SECÇÃO II

Alterações ao objecto do contrato de trabalho

Cláusula 17.^a

Prestação temporária de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — O trabalhador pode ser temporariamente incumbido de tarefas não compreendidas no objecto do contrato desde que tenha capacidade para as desempenhar e as mesmas não impliquem diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — O desempenho temporário de tarefas, a que se refere o número anterior, só terá lugar se no local de trabalho se verificar a impossibilidade de afectar o trabalhador para a execução de tarefas correspondentes ao objecto do seu contrato, ou em casos de força maior.

4 — Quando ao serviço temporariamente prestado, nos termos de qualquer dos dois números anteriores, corresponder uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração e mantê-la-á definitivamente se a prestação durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados em cada ano, contados a partir do início de cada prestação.

Cláusula 18.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança decorra de:

- a) Necessidades prementes da empresa, aceite por escrito pelo trabalhador e autorizada pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego ou resulte de estrita necessidade do trabalhador;
- b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador que se mostre pacificamente aceite ou judicialmente verificada e o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito ao ordenado quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições em cargos de chefia.

3 — Terminado o impedimento do trabalhador substituído, e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele, com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 20.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

1 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar funções de diferentes categorias profissionais ou graus para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

2 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

3 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

4 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 21.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — A cedência temporária de um trabalhador de uma empresa para outra só será permitida desde que:

- a) Não implique mudança de entidade patronal e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;
- b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional.

2 — O trabalhador cedido regressará à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência.

3 — A entidade patronal que pretenda, nos termos do n.º 1, ceder um trabalhador a outra empresa, associada ou não, com ou sem representantes legais comuns, entregará àquele documento autenticado pelas duas empresas interessadas, do qual conste:

- a) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;
- b) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;
- c) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;
- d) Responsabilização solidária da entidade patronal a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste.

4 — O documento a que se refere o número anterior será entregue com antecedência de:

- a) Três dias úteis, no caso de o novo local de trabalho permitir o regresso diário à residência habitual do trabalhador;
- b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

Cláusula 22.^a

Cedência definitiva de trabalhadores

1 — A cedência definitiva do trabalhador de uma entidade patronal para outra só é permitida se à respectiva proposta, apresentada com a antecedência mínima de 15 dias, der o trabalhador o seu acordo por escrito e não determinar diminuição dos direitos, regalias e garantias estipulados na lei e neste contrato, nomeadamente os decorrentes da antiguidade, que será sempre contada a partir da data de admissão ao serviço da cedente.

2 — Apenas existe cedência definitiva do trabalhador, nos termos do número anterior, quando esta conste de documento escrito, assinado pela entidade cedente e pela cessionária, do qual será obrigatoriamente fornecida cópia ao trabalhador, cedência essa que não confere a este, por si só, direito a indemnização por despedimento pago pela entidade patronal cedente.

3 — O documento referido no número anterior conterá obrigatoriamente:

- a) A identificação, remuneração, categoria e antiguidade do trabalhador;
- b) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;
- c) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;
- d) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador, incluindo as decorrentes da antiguidade;
- e) Responsabilização solidária da entidade patronal a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste sobre a cedente, vencidos nos 12 meses anteriores à cedência.

4 — No prazo de sete dias a contar do início da prestação do trabalho junto da entidade cessionária, pode o trabalhador reassumir o seu cargo ao serviço da entidade cedente, revogando o acordo referido no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a faculdade de a entidade patronal admitir o trabalhador nos termos de outras disposições aplicáveis deste contrato.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho, deslocações e transferências

Cláusula 23.^a

Local habitual de trabalho

1 — Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência de local de trabalho.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

Cláusula 24.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com a entidade patronal, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento directamente impostas pelo exercício dessa actividade.

Cláusula 25.^a

Deslocações

1 — Designa-se por deslocação a realização transitória do trabalho fora do local habitual de prestação do mesmo que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de origem.

2 — Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

3 — Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as que, por excederem o limite de duas horas previsto no número anterior, não permitam a ida diária do trabalhador ao local onde habitualmente pernoita, salvo se este optar pelo respectivo regresso, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à residência.

Cláusula 26.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados com regresso diário à residência terão direito a que:

- a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;
- b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas;
- c) Lhes seja paga uma remuneração normal equivalente ao tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

2 — Na aplicação do disposto na alínea b) do número anterior devem as partes proceder segundo os princípios de boa fé e as regras do senso comum, tendo em conta, no caso do pagamento da refeição, os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo da despesa feita.

3 — Os trabalhadores deverão ser dispensados das deslocações referidas nesta cláusula nos termos previstos na lei para a dispensa de trabalho extraordinário.

Cláusula 27.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

1 — Nas deslocações sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

- a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento;
- b) Transporte gratuito assegurado pela entidade patronal ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da deslocação; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de deslocação;
- c) Pagamento de um subsídio correspondente a 25 % da retribuição normal.

2 — Na aplicação do direito conferido na alínea a) do número anterior deve igualmente atender-se aos princípios consignados no n.º 2 da cláusula 26.º

3 — O subsídio referido na alínea c) do n.º 1 é calculado em função do número de dias consecutivos que durar a deslocação, com exclusão nos períodos de férias gozados durante a sua permanência.

4 — O trabalhador deverá ser dispensado das deslocações previstas nesta cláusula nos termos previstos na lei para a dispensa da prestação de trabalho extraordinário.

Cláusula 28.^a

Deslocações fora do continente

As normas regulares das deslocações para fora do continente serão sempre objecto de acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula 29.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado a entidade patronal suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

Cláusula 30.^a

Ocorrência de períodos de inactividade na deslocação

Sem prejuízo da possibilidade que a entidade patronal dispõe de fazer cessar a deslocação, o regime previsto na cláusula 27.^a subsiste enquanto perdurar a deslocação, independentemente de durante esta ocorrerem períodos de inactividade.

Cláusula 31.^a

Transferências

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva de local habitual de trabalho.

2 — Para além das situações de transferência motivadas pelo interesse da entidade patronal ou dos tra-

balhadores, cujas condições deverão constar de documento subscrito por ambas as partes, as transferências motivadas pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra serão reguladas pela legislação em vigor.

3 — Na elaboração do documento a que se refere o número anterior dever-se-á ter em conta, designadamente, o eventual acréscimo com as despesas de alimentação, alojamento e transportes que a transferência no interesse da empresa eventualmente origine para o trabalhador, podendo, caso se justifique, haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 32.^a

Doença do trabalhador

1 — Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

2 — Prevendo-se um período de doença igual ou inferior a dois dias, o trabalhador permanecerá no local de trabalho, cessando todos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sendo no entanto assegurada pela entidade empregadora, durante o período de inactividade, a manutenção das condições previamente estabelecidas no que concerne a alojamento e alimentação.

3 — Por solicitação do trabalhador, e prevendo-se uma recuperação no prazo de oito dias, poderá o trabalhador permanecer no local de trabalho, dentro dos condicionalismos previstos no número anterior.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 33.^a

Noção de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem direito a receber como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) As gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal, bem como os prémios de produtividade e ou assiduidade;
- d) A participação nos lucros da empresa.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer outra prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 34.^a

Remunerações mínimas

1 — São estabelecidas como remunerações mínimas as constantes do anexo IV ao presente contrato.

2 — Para todos os efeitos o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da remuneração mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 35.^a

Documento a entregar ao trabalhador no acto do pagamento

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, categoria profissional, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, o seu valor líquido, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho prestado em período de descanso semanal ou em dia feriado, todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito, enquanto se mantiverem classificados nas profissões a que correspondam essas funções, a um abono mensal para falhas de 5% sobre a retribuição mínima estipulada para o nível VIII.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por períodos iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efectiva:

- a) Em regime de dois turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 25 %;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 35 %.

2 — O complemento de retribuição imposto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a 0,145 da retribuição diária por cada período de tempo correspondente a um dia efectivo de trabalho no ano a que o subsídio respeita, de modo a que, em qualquer caso, não ultrapasse um mês de retribuição.

2 — Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período com-

preendido entre 1 de Novembro do ano anterior e 31 de Outubro do ano do respectivo processamento.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se que a retribuição diária é equivalente a $\frac{1}{30}$ do ordenado mensal e serão tidos em conta os dias de não prestação de trabalho por motivo de nojo, casamento, parto e ainda pelos motivos previstos no n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

4 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 637\$, a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

5 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária e desde que não se registe um período de ausência diária superior a duas horas.

6 — Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de indivíduos que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

7 — Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 operários por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justificarem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

8 — As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 40.^a

Utilização de viatura própria

Aos trabalhadores que, mediante acordo prévio, se desloquem em viatura própria ao serviço da empresa,

será paga, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica do preço em vigor do litro da gasolina super:

Automóveis ligeiros — 20 %;
Motociclos — 10 %;
Bicicletas motorizadas — 8 %.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1 — Em princípio, o dia de descanso semanal será ao domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar:

- a) Aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Ao pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Aos guardas e porteiros;
- d) Aos trabalhadores que exerçam actividade em exposições e feiras.

3 — Sempre que possível, a entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal e o descanso semanal complementar nos mesmos dias.

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-á também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado da capital do distrito.

4 — Nas empresas com locais de trabalho dispersos por mais de um concelho, poderá a empresa, caso exista acordo entre esta e a maioria dos trabalhadores de cada local de trabalho, adoptar genericamente o feriado municipal da localidade em que se situa a respectiva sede.

Cláusula 43.^a

Tolerância de ponto

Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 44.^a

Faltas

Para além das faltas justificadas previstas na lei, consideram-se ainda como faltas justificadas e sem perda de retribuição as seguintes:

As verificadas por ocasião de nascimento de filho, durante três dias seguidos ou interpolados;
As originadas pela necessidade de dávida de sangue, pelo tempo tido como indispensável;
As dadas por ocasião do casamento, até 11 dias úteis seguidos.

Cláusula 45.^a

Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

6 — O trabalhador retomar o serviço nos 15 dias seguintes à sua apresentação em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, salvo a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo considerado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período efectivo de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados.

Cláusula 47.^a

Direito a férias dos trabalhadores eventuais e contratados a prazo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não ultrapasse um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente o de antiguidade, como tempo de serviço.

Cláusula 48.^a

Cumulação de férias

Para além das situações previstas na legislação aplicável, terão ainda direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no país de origem.

Cláusula 49.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio

de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias, se o trabalhador expressamente o desejar.

3 — A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^a

Trabalho de mulheres

1 — À mulher é assegurado o direito de exercer qualquer profissão, salvo as excepções previstas na lei.

2 — São proibidos às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequente e regular das seguintes substâncias tóxicas:

Mercúrio, seus amálgamas e compostos orgânicos e inorgânicos;
Ésteres tiofosfóricos;
Sulfureto de carbono;
Benzeno e seus homólogos;
Derivados nitrados e cloronitrados dos hidrocarbonetos bensénicos;
Dinitrofenol;
Anilina e seus homólogos;
Benzina e seus homólogos;
Naftilaminas e seus homólogos.

3 — São também proibidos às mulheres os seguintes trabalhos:

- a) Os trabalhos em atmosfera de ar comprimido;
- b) Os trabalhos subterrâneos em minas de qualquer categoria;
- c) Os trabalhos que exijam o transporte manual de cargas cujo peso exceda 27 kg;
- d) Os trabalhos que exijam o transporte manual regular de cargas cujo peso exceda 15 kg;
- e) Os trabalhos que exponham a radiações ionizantes, nos termos da legislação em vigor.

4 — À mulher são assegurados os seguintes direitos e garantias:

- a) São proibidos às mulheres durante a gravidez e até três meses após o parto:

Os trabalhos executados nos termos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 da presente cláusula e a permanência em todos os locais em que, ainda que por breve período de tempo, se utilizem e manipulem as substâncias tóxicas enunciadas no n.º 2 da presente cláusula, ou em que fiquem expostas a essas mesmas substâncias;

Os trabalhos que exponham a radiações ionizantes;

Os trabalhos que comportem risco frequente de vibrações e trepidações;

O transporte manual regular de qualquer carga, bem como o transporte regular de cargas cujo peso exceda 10 kg;

A prestação de trabalho nocturno;

Durante o mesmo período não podem as mulheres ser compelidas a desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, procedendo-se, se for necessário, à transferência temporária do posto de trabalho, com manutenção total das garantias até aí concedidas e sem qualquer diminuição de retribuição;

- b) Por ocasião do parto ser-lhe-á concedida uma licença de 98 dias consecutivos, 60 dos quais serão gozados obrigatória e imediatamente após o mesmo. No caso de a trabalhadora não ter, por facto que não lhe seja imputável, direito ao subsídio de maternidade, a empresa pagará integralmente a retribuição normal;
- c) Para além do período acima referido a mulher terá direito em cada dia de trabalho, sem diminuição de retribuição ou qualquer outro direito a:

Dois períodos distintos de meia hora, até 8 meses, para aleitação dos filhos; ou, em alternativa, dois períodos distintos de uma hora, até 12 meses, para amamentação dos filhos.

Se a trabalhadora preferir e o comunicar por escrito à empresa, os períodos atrás referidos poderão ser substituídos por redução equivalente do seu período de trabalho, a gozar no início ou no termo deste.

5 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

6 — O direito de faltar no período da maternidade, com os efeitos previstos na alínea b) do n.º 4 desta cláusula, é reduzido até 14 dias após o falecimento, nos casos de morte de nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias a seguir ao parto.

7 — No caso de aborto clinicamente comprovado ou parto de nado-morto, a mulher terá direito a faltar durante um período mínimo de 14 dias e máximo de 30 dias, graduado de acordo com prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe, observando-se as seguintes condições:

- a) Estas faltas não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração;
- b) No caso de a trabalhadora não ter, por facto que não lhe seja imputável, direito ao subsídio de maternidade, a entidade patronal pagará integralmente a sua retribuição normal.

8 — Nos períodos indicados na alínea b) do n.º 4 da presente cláusula é vedado à mulher exercer actividade ao serviço de qualquer outra entidade patronal, constituindo infracção grave o incumprimento do disposto neste número.

9 — Presume-se sem justa causa a cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora, excluindo a caducidade dos contratos de trabalho e a rescisão durante o prazo de período experimental, care-

cendo sempre tal cessação, quanto às mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, de parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

1 — Salvo oposição escrita dos seus representantes legais, é válido o contrato individual de trabalho celebrado com trabalhador menor.

2 — A entidade patronal deve exclusivamente proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, não sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Cláusula 52.^a

Trabalhadores-estudantes

Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

Cláusula 53.^a

Formação profissional

As empresas deverão promover condições para formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, proporcionando a frequência de acções de aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão profissional.

CAPÍTULO VIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 54.^a

Serviços de medicina do trabalho

1 — As empresas devem estar abrangidas por serviços de medicina do trabalho, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

2 — Os serviços de medicina do trabalho exercerão as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

3 — As atribuições dos serviços de medicina do trabalho são as previstas na legislação em vigor.

Cláusula 55.^a

Medidas de protecção e segurança

1 — A entidade patronal deverá providenciar para que a execução dos trabalhos decorra em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser analisadas, sempre que possível durante as fases de projecto e planeamento, tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a otimizar os índices de segurança.

2 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução dos trabalhos.

3 — Nas situações de emergência, perigo eminente ou impossibilidade técnica, que não permitam a adopção de medidas de protecção colectiva, deverão ser fornecidos equipamentos de protecção individual.

4 — O estado de conservação e operacionalidade das protecções e dos sistemas de segurança deverão ser inspecionados periodicamente.

5 — Nos trabalhos considerados de maior risco, designadamente perfuração e reparação de poços, abertura de túneis, galerias e valas, montagens de andaimes, túneis metálicos e aparelhos de elevação, dever-se-á proporcionar informação e formação adequadas, bem como condições específicas de segurança.

Cláusula 56.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, designadamente os princípios da integração, coordenação e responsabilidade, consignados nos normativos da Comunidade Europeia relativos aos estaleiros temporários ou móveis e a consequente legislação nacional em vigor.

2 — Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas, durante as fases de projecto e planeamento, tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a otimizar os índices de segurança nas fases de execução e exploração.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores.

5 — É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio, por ela fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso anormal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho e vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

Cláusula 57.^a

Comissões de prevenção e segurança e encarregado de segurança

1 — Nas empresas onde existam mais de 40 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos

quais será o director técnico da obra ou o seu representante, por dois representantes dos trabalhadores e por um encarregado de segurança.

3 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado «encarregado de segurança» e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

4 — As atribuições e o modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados em anexo.

CAPÍTULO IX

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 58.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de oito membros, quatro em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar casos omissos e alterar matéria vigente, nos termos da declaração relativa à comissão paritária, publicada juntamente ao presente CCT.

A comissão poderá igualmente ser consultada e emitir parecer, por convocação por qualquer das partes, sobre eventuais irregularidades de aplicação da matéria sobre flexibilização do tempo de trabalho, consignada nos n.ºs 3, 4, 5 e 11 da cláusula 8.^a e na cláusula 61.^a

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

- a) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério para a Qualificação e o Emprego para publicação nos prazos seguintes:

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos — imediatamente após o seu acordo;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente — juntamente com o próximo CCT (revisão geral).

- b) Essas resoluções, uma vez publicadas, terão efeito a partir de:

Matéria interpretativa — desde a data de entrada em vigor do presente CCT;

Matéria integradora — no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;
Matéria relativa à alteração de matéria vigente — na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

Cláusula 59.^a

Sucessão de regulamentação

O regime constante do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições dos instrumentos de regulamentação anteriores, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas.

Cláusula 60.^a

Disposição transitória

Os sindicatos e associações patronais decidem criar uma comissão técnica paritária para estudos e definições do enquadramento de funções, a qual, no prazo de seis meses a contar da data da publicação da presente convenção, deverá elaborar texto definitivo a ser incluído na próxima revisão.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato individual de trabalho pode cessar por qualquer das formas previstas na lei.

2 — Nos casos em que se aplique o regime da «flexibilização» do tempo de trabalho previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 8.^a, cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador e a entidade empregadora têm direito a receber, com base na retribuição normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

TÍTULO II

Condições específicas de admissão e carreira profissional

ANEXO I

Condições específicas de admissão

CAPÍTULO XI

Condições específicas de admissão

SECÇÃO I

Cobreadores

Cláusula 62.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional de cobrador só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuírem o ciclo complementar do ensino primário ou equivalente.

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de cobrador;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa, que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como cobreadores.

Cláusula 63.^a

Categorias profissionais e acesso

1 — Os cobreadores serão distribuídos pelas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a

2 — Os cobreadores de 2.^a classe serão obrigatoriamente promovidos à 1.^a classe após cinco anos de serviço efectivo na categoria.

Cláusula 64.^a

Período experimental

O período experimental dos cobreadores será de 60 dias, sendo alargado para 90 dias tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores.

SECÇÃO II

Comércio

Cláusula 65.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — Como praticantes só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

3 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores a que se refere esta secção são o ciclo complementar do ensino primário ou equivalente.

4 — As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

Cláusula 66.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que completarem três anos de serviço efectivo ou 18 anos de idade.

3 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete três anos de serviço efectivo ou 18 anos de idade.

4 — Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiros logo que completarem três anos de serviço efectivo na categoria.

5 — O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver prestado um ano de serviço efectivo na categoria de praticante.

6 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completarem quatro anos de serviço efectivo em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 67.^a

Densidades

1 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado ou de um chefe de secção sempre que o número de caixeiros e praticantes de caixeiro no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2 — Os profissionais caixeiros serão classificados segundo o quadro de densidades constante do anexo v.

Cláusula 68.^a

Período experimental

O período experimental será de:

- 120 dias para a categoria de vendedor e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro;
- 60 dias para primeiro-caixeiro, demonstrador, operador de máquinas e fiel de armazém, sendo alargado para 90 dias tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores.

SECÇÃO III

Construção civil

Cláusula 69.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;
- b) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da

entrada em vigor do presente contrato desempenham funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

3 — Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de produção os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de obra estagiário ou técnico de obra os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à desta profissão.

5 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

Cláusula 70.^a

Estágio

1 — O período de estágio do técnico de obra é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de obra (grau I).

2 — O técnico de obra de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

3 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

4 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 71.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, respectivamente.

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade ingressam imediata e respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos de aprendizagem.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pela entidade patronal, feita através de declaração passada pela entidade patronal anterior, a qual poderá ser confirmada pela nova entidade patronal pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

5 — Deverão igualmente ser tidos em conta, para os efeitos do n.º 2, os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou análogas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 72.^a

Profissões da construção civil com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Assentador de tacos;
- b) Armador de ferro;
- c) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;
- d) Canteiro;
- e) Carpinteiro de limpos;
- f) Carpinteiro de toscos ou cofragem;
- g) Cimenteiro;
- h) Estucador;
- i) Fingidor;
- j) Ladrilhador ou azulejador;
- l) Montador de andaimes;
- m) Montador de material de fibrocimento;
- n) Marmoritador;
- o) Pedreiro;
- p) Pintor;
- q) Pintor-decorador;
- r) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

Cláusula 73.^a

Praticantes

1 — Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

2 — Os praticantes de apontador terão um ou dois anos de prática, consoante tenham sido admitidos com idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

3 — Os praticantes não poderão permanecer mais de dois ou três anos nesse escalão consoante as profissões indicadas na cláusula seguinte.

Cláusula 74.^a

Profissões da construção civil com prática

1 — Haverá dois anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Ajustador-montador de aparelhagem de elevação;
- b) Apontador;
- c) Assentador de aglomerados de cortiça;
- d) Assentador de revestimentos;
- e) Condutor-manobrador de equipamentos industriais nível I e nível II;
- f) Enformador de pré-fabricados;
- g) Entivador;
- h) Espalhador de betuminosos;
- i) Impermeabilizador;
- j) Marteleiro;
- l) Mineiro;
- m) Montador de andaimes;
- n) Montador de caixilharias;
- o) Montador de elementos pré-fabricados;

- p) Montador de estores;
- q) Montador de pré-esforçados;
- r) Sondador;
- s) Vulcanizador.

2 — Haverá três anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Caboqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor-manobrador de equipamentos industriais de nível III;
- d) Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas;
- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tractorista.

Cláusula 75.^a

Pré-oficialato

1 — Os trabalhadores admitidos nos tempos da cláusula 71.^a completado que seja o respectivo período de aprendizagem ingressam na categoria de pré-oficial.

2 — A duração do pré-oficialato não poderá ultrapassar quatro, três ou dois anos consoante os trabalhadores já possuam um, dois ou três anos de aprendizagem, respectivamente.

Cláusula 76.^a

Formação profissional

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respectiva especialidade em centro protocolar da indústria da construção civil e obras públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

Cláusula 77.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos de idade, tiverem passado a serventes.

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, logo que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a arvorados, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 78.^a

Período experimental

O período experimental para os trabalhadores da construção civil terá a seguinte duração:

- 60 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, sendo alargado para 90 dias tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;
- 90 dias para oficiais de 1.^a e 2.^a ou equiparados;
- 120 dias para as categorias superiores.

SECÇÃO IV

Construtores civis

Cláusula 79.^a

Condições especiais de admissão

1 — Só podem ser admitidos como construtores civis os trabalhadores habilitados com o curso de Construtor Civil.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir construtores civis portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 80.^a

Período experimental

O período experimental dos construtores civis terá a duração de 180 dias.

SECÇÃO V

Electricistas

Cláusula 81.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Terão preferência na admissão como aprendizes e ajudantes os trabalhadores que frequentem com aproveitamento os cursos de electricidade das escolas técnicas.

3 — Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no n.º 2 da cláusula 83.^a deste contrato.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores electricistas portadores de respectiva carteira profissional devidamente legalizada e actualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

Cláusula 82.^a

Aprendizagem

A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 83.^a

Promoções e acessos

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos de idade, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricidade na parte de especialização.

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela ou, sendo maiores de 17 anos de idade, desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico-profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do Ministério para a Qualificação e o Emprego e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações patronais e sindicais outorgantes do presente contrato.

3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, nos moldes previstos na cláusula seguinte.

5 — Os pré-oficiais do 2.º ano que ao longo da sua carreira não tenham adquirido conhecimentos técnicos que lhes permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista, poderão requerer a sua passagem a auxiliar técnico. A entidade patronal poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

6 — Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de dois anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial electricista. A entidade patronal poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7 — Os auxiliares de montagem poderão, após cinco anos de efectivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. A entidade patronal poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8 — Os profissionais electricistas, com escolaridade mínima de nove anos (curso geral) ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional (grau I), a seu pedido, mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

9 — O técnico operacional de grau I terá acesso a técnico operacional de grau II ao fim de quatro anos,

ou de três anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

10 — O técnico operacional, bem como todos os profissionais electricistas, terão acesso à categoria de assistente técnico, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 84.^a

Exames

1 — Os exames previstos na cláusula anterior versam matérias práticas e teóricas consignadas em programas a elaborar e divulgados previamente.

2 — A prestação do exame poderá ser dispensada caso a entidade patronal reconheça e ateste a aptidão do trabalhador para o desempenho de funções inerentes a categorias superiores.

3 — Compete à entidade patronal, nos 15 dias subsequentes à recepção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 58.^a

4 — A comissão paritária, no prazo de 15 dias, comunicará o requerimento à comissão de exame já constituída ou que nomeará nesse mesmo prazo e da qual farão parte um representante das associações sindicais, um representante das associações patronais e um terceiro elemento escolhido por ambas as partes.

5 — Competirá à comissão de exame estruturar os programas em que posteriormente se irá basear para elaboração das provas teóricas, assim como para a indicação do trabalho prático a realizar.

6 — Os exames realizar-se-ão no prazo de 30 dias, de preferência no local de trabalho, ou, caso se mostre aconselhável, nos centros de formação profissional da indústria.

7 — A aprovação no exame determina a promoção à categoria superior, com efeitos a partir da data da apresentação do requerimento para exame.

8 — A não aprovação no exame determina a impossibilidade de requerer novo exame antes de decorrido um ano sobre a data de realização das provas. A promoção à categoria superior resultante da aprovação neste último exame terá efeitos a partir da data em que o mesmo for requerido.

Cláusula 85.^a

Reclassificação profissional

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos 180 dias imediatos à publicação do presente contrato, a reclassificar todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — A reclassificação processar-se-á segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas pelos trabalhadores e as tarefas consignadas na respectiva definição de funções, condicionar-se-á à sua efectiva competência profissional e reportar-se-á às categorias profissionais constantes do anexo.

3 — A reclassificação não poderá, porém, prejudicar a retribuição que o trabalhador já vinha auferindo.

4 — As empresas diligenciarão proporcionar a frequência de cursos de formação profissional quando se verifique que os trabalhadores, em virtude das alterações na definição de funções, não se encontram habilitados a desempenhar a totalidade das tarefas que lhes são cometidas.

Cláusula 86.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 87.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores na empresa será sempre feita a título experimental.

2 — O período experimental dos electricistas terá a seguinte duração:

60 dias para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais e auxiliares técnicos, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;
90 dias para oficiais;
120 dias para as categorias superiores.

Cláusula 88.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores a que se refere a presente acção serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

a) Assistente técnico:

Grau II;
Grau I;

b) Técnico operacional:

Grau II;
Grau I;

c) Encarregado: categoria única;
d) Chefe de equipa: categoria única;
e) Oficial principal: categoria única;
f) Oficial: categoria única;
g) Auxiliar técnico: categoria única;
h) Pré-oficial:

Do 2.º ano;
Do 1.º ano;

i) Ajudante:

Do 2.º ano;
Do 1.º ano;

j) Aprendiz:

Do 3.º ano;
Do 2.º ano;
Do 1.º ano;

l) Auxiliar de montagens: categoria única.

Cláusula 89.^a

Garantia especial de segurança

Sempre que no exercício da sua profissão o trabalhador electricista corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 90.^a

Carteiras profissionais

1 — Para o exercício da profissão de electricista nos graus profissionais definidos na cláusula 88.^a é necessário certificado profissional.

2 — Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 88.^a

Cláusula 91.^a

Especialidade da carteira profissional

1 — *Electricista bobinador.* — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos eléctricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos eléctricos bobinados, efectua os isolamentos necessários, as ligações e protecções de enrolamentos, monta escovas, colectores ou anéis colectores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de detecção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2 — *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos eléctricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, protecção e segurança de aparelhos eléctricos, tais como queimadores, electrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos de detecção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3 — *Montador-reparador de elevadores.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos eléctricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de protecção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esque-

mas eléctricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Elevadores Eléctricos.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4 — *Montador de instalações eléctricas de alta e baixa tensão.* — É o trabalhador que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos eléctricos AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas eléctricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando, detecção, protecção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efectua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos eléctricos utilizando aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações eléctricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os Regulamentos de Segurança aplicáveis à especialidade.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

5 — *Montador de instalações eléctricas de baixa tensão.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos industriais, comerciais, particulares ou em outros locais de utilização, tais como circuitos de força motriz, aquecimentos, de iluminação, de sinalização, de sonorização, de antenas e outros; determina a posição de órgãos eléctricos, tais como portinholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação e de aparelhos eléctricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; coloca os condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida e interpretação de esquemas e circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

6 — *Montador-reparador de instalações eléctricas de alta tensão.* — É o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão em fábrica, oficina, ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, pára-raios, barramentos isoladores e respectivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua protecção e isolamento; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida; interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e Seccionamento.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

7 — *Montador de redes AT/BT e telecomunicações*. — É o trabalhador que monta, regula, conserva, repara, ensaia e vigia redes aéreas ou subterrâneas de transporte e distribuição de energia eléctrica de alta e baixa tensão, bem como redes de telecomunicações; erige e estabiliza postes, torres e outros suportes de linhas eléctricas; executa a montagem de caixas de derivação, junção ou terminais de cabos em valas, pórticos ou subestações, monta diversa aparelhagem, tal como isoladores, pára-raios, separadores, fusíveis, amortecedores; sonda as instalações e traçados das redes para verificação do estado de conservação do material; orienta a limpeza da faixa de protecção das linhas, podendo por vezes decotar ramos de árvores ou eliminar quaisquer outros objectos que possam interferir com o traçado; guia frequentemente a sua actividade por esquemas de traçados e utiliza aparelhos de medida para detecção de avarias.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com o execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

8 — *Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial)*. — É o trabalhador que detecta e repara avarias em circuitos eléctricos, electrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, protecção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respectivas características, seu funcionamento normal e procede à sua aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função.

Poderá por vezes complementar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

SECÇÃO VI

Enfermeiros

Cláusula 92.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais de enfermagem só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

Cláusula 93.^a

Densidades

Existirá um enfermeiro-coordenador sempre que existam mais de três trabalhadores de enfermagem no mesmo local de trabalho.

Cláusula 94.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores de enfermagem na empresa será sempre feita a título experimental durante os primeiros 180 dias.

2 — Durante o período experimental, tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO VII

Escritório

Cláusula 95.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 17 anos;
- b) Possuírem o curso complementar do ensino secundário, excepto o disposto na alínea seguinte;
- c) Contabilista — curso adequado do ensino superior e ou inscrição na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que, exercendo as funções, transitem de empresa abrangida pela convenção;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 96.^a

Acessos e promoções

1 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade, e dois anos, para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2 — Os dactilógrafos habilitados com o curso complementar do ensino secundário passarão ao quadro de escriturários com acesso automático até escriturário de 2.^a, nos mesmos termos previstos para escriturário, sem prejuízo de continuarem adstritos às funções que estiverem a desempenhar.

3 — Os escriturários de 3.^a e 2.^a classes serão promovidos à classe superior logo que completem três anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — Os operadores de computador de I e II serão promovidos ao grau superior logo que completem três

anos de serviço no respectivo grau, e na mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — Para efeitos de promoção dos profissionais referidos no número anterior será contado o tempo já prestado na categoria profissional.

6 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos dos n.ºs 3 e 4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 97.^a

Período experimental

O período experimental para os trabalhadores de escritório terá a seguinte duração:

60 dias para estagiários e dactilógrafos, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;

90 dias para escriturários ou equiparados;

120 dias para técnico administrativo, subchefe de secção e categorias superiores.

SECÇÃO VIII

Fogoeiros

Cláusula 98.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional prevista na presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com as habilitações mínimas legais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores fogoeiros portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 99.^a

Período experimental

O período experimental dos fogoeiros terá a duração de 90 dias.

SECÇÃO IX

Garagens

Cláusula 100.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais previstas na presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e com as habilitações mínimas legais.

Cláusula 101.^a

Período experimental

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração de 60 dias, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores.

SECÇÃO X

Hotelaria

Cláusula 102.^a

Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem carteira profissional ou, caso a não possuam e seja obrigatória para o exercício da respectiva profissão, possuírem as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo Regulamento da Carteira Profissional.

Cláusula 103.^a

Preferência de admissão

Em igualdade de condições tem preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 104.^a

Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo; porém, se o período de aprendizagem findar antes de o trabalhador ter completado 18 anos de idade, será prolongado até essa data.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão.

3 — Seja qual for a idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4 — Não haverá aprendizagem para as categorias de roupeiro, lavador e empregado de refeitório, sem prejuízo do disposto no antecedente n.º 1.

5 — O aprendiz só poderá mudar de profissão para que foi contratado por comum acordo das partes.

6 — Para o cômputo dos períodos de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 105.^a

Estágio

1 — O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas

hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2 — Logo que concluído o período de aprendizagem, o trabalhador passará automaticamente à categoria de estagiário nas funções de cozinheiro, despenseiro e empregado de balcão.

3 — Para o cômputo dos períodos de estágio serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 106.^a

Título profissional

1 — O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 107.^a

Densidades

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

2 — Caso exista secção de despensa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de despenseiro.

Cláusula 108.^a

Quadro de densidades

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	—	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

Nota. — Havendo mais de 10 cozinheiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas neste quadro.

Cláusula 109.^a

Período experimental

Para a categoria de encarregado de refeitório, economo e para a função de cozinheiro responsável pela confecção, as partes podem estabelecer um período de experiência superior a 90 dias, desde que expressamente e por período que não exceda 120 dias.

Cláusula 110.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

De 1.^a;
De 2.^a;

De 3.^a;
Estagiário;
Aprendiz;

Despenseiro e empregado de balcão e economo:

Categoria única;
Estagiário;
Aprendiz;

Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro — categoria única.

Cláusula 111.^a

Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.

2 — O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que actualmente está.

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 112.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

3 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

Cláusula 113.^a

Estágio

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 114.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre

que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, o aprendiz será promovido a praticante.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, serão tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 115.^a

Tirocínio

1 — O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 120.^a, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, será tomado em consideração o tempo de tirocínio decorrido à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — Igualmente para efeitos do disposto no n.º 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pela entidade patronal, feita através de declaração passada pela entidade patronal anterior, a qual poderá ser confirmada pela nova entidade patronal pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

4 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no n.º 4 da cláusula 4.^a A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no n.º 4 da cláusula 114.^a e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

Cláusula 116.^a

Densidades

Não poderá haver mais de metade de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das profissões para as quais se prevê a aprendizagem.

Cláusula 117.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos, findos os quais serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 2.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 118.^a

Categorias profissionais

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Encarregados — categoria única;
- b) Oficiais de 1.^a e de 2.^a, pré-oficial, praticante e aprendiz.

Cláusula 119.^a

Período experimental

O período experimental para os trabalhadores de madeiras terá a seguinte duração:

- 60 dias para aprendizes, praticantes e pré-oficiais, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;
- 90 dias para oficiais de 1.^a e 2.^a;
- 120 dias para encarregados.

Cláusula 120.^a

Período de prática de seis meses

Categorias profissionais que admitem apenas um período de seis meses:

- Embalador;
- Operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina.

SECÇÃO XII

Mármore

Cláusula 121.^a

Quadros e acessos

1 — A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, polidor manual e polidor maquinista.

2 — Para os aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade, a aprendizagem terá a duração de três anos para a categoria de canteiro e de dois anos para as de polidor manual e polidor maquinista.

3 — Para os aprendizes admitidos com menos de 18 anos de idade, os prazos de aprendizagem são os referidos no número anterior, embora nenhum aprendiz tenha de ser promovido a segundo-oficial antes de completar 18 anos de idade para a categoria de canteiro e 17 anos de idade para as de polidor manual e polidor maquinista.

Cláusula 122.^a

Categorias profissionais

Dividem-se em duas categorias (1.^a e 2.^a) os trabalhadores das profissões definidas em anexo, com excepção das de britador/operador de britadeira, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, seleccionador e serrador.

Cláusula 123.^a

Período experimental

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 60 dias para aprendizes e praticantes, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;
- 90 dias para oficiais de 1.^a e 2.^a ou equiparados;
- 120 dias para categorias superiores.

Cláusula 124.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os trabalhadores com categoria de oficial de 2.^a, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de britador/operador de britadeira ascenderão à categoria respectiva ao fim de dois anos de prática, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII

Metalúrgicos

Cláusula 125.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas legais e de idade não inferior a:

- a) 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) 16 anos, para todas as outras categorias.

2 — As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

3 — Serão directamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

- a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;
- b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que possuam cursos de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que

demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

Cláusula 126.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional, com a categoria de oficial, de reconhecida capacidade técnica e valor moral, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16, 17 e 18 anos ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, deverão ser tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Igualmente para os efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pela entidade patronal, feita através de declaração passada pela entidade patronal anterior, a qual poderá ser confirmada pela nova entidade patronal pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

Cláusula 127.^a

Profissões sem aprendizagem

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

- Agentes de métodos;
- Técnico de prevenção (comum a outros sectores);
- Encarregado;
- Chefe de equipa.

Cláusula 128.^a

Estágio

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 129.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.^a

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.^a ou de 2.^a que completem, respectivamente, dois ou

três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos à categoria imediata, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal nos termos do número anterior, terá o direito a exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 130.^a

Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

Cláusula 131.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores na empresa será sempre feita a título experimental.

2 — O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

- 60 dias para aprendizes e praticantes, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;
- 90 dias para oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a ou equiparados;
- 120 dias para categorias superiores.

SECÇÃO XIV

Porteiros, contínuos e paquetes

Cláusula 132.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) 16 anos para a categoria de paquete;
- b) 18 anos para as restantes categorias.

2 — As habilitações exigidas para ingresso numa das categorias previstas nesta secção são as mínimas legais.

Cláusula 133.^a

Acessos

1 — Os paquetes que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

2 — Os trabalhadores a que se refere a presente secção que completem o 2.^o ciclo liceal ou equivalente têm preferência, em igualdade de condições, na ocupação das vagas que se verifiquem nos quadros de empregados de escritório da empresa.

Cláusula 134.^a

Período experimental

A admissão na empresa dos trabalhadores previstos nesta secção será sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores.

SECÇÃO XV

Químicos

Cláusula 135.^a

Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores a que se refere esta secção são:

- a) Para a categoria de auxiliar de laboratório, o ciclo complementar do ensino primário ou equivalente;
- b) Para as categorias de analista principal, o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

Cláusula 136.^a

Tirocínio

1 — Na categoria de auxiliar de laboratório a duração máxima do estágio é de um ano.

2 — Na categoria de analista a duração máxima do estágio é de dois anos.

Cláusula 137.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os trabalhadores com a categoria de analista de 2.^a que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a analistas de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal nos termos do número anterior terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 138.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores químicos na empresa será sempre feita a título experimental.

2 — O período experimental previsto no número anterior será de:

- a) 60 dias para auxiliar de laboratório, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;
- b) 90 dias para analistas;
- c) 120 dias para analista principal.

3 — Durante o período experimental, tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

5 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

Cláusula 139.^a

Graus profissionais

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal — classe única.
Analista:

- De 1.^a classe;
- De 2.^a classe;
- Estagiário;

Auxiliar de laboratório — estagiário.

SECÇÃO XVI

Rodoviários

Cláusula 140.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria de motorista são:

- a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuírem a carta de condução.

Cláusula 141.^a

Período experimental

O período experimental dos motoristas terá a duração de 90 ou 120 dias, tratando-se, respectivamente, de motorista de ligeiros ou de pesados.

SECÇÃO XVII

Técnicos

Cláusula 142.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos os trabalhadores habilitados com curso superior respectivo, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, bem como, nos casos em que o exercício da actividade se processe a coberto de um título profissional, sejam pos-

suidores do respectivo título, emitido segundo a legislação em vigor.

2 — No caso de técnicos possuidores de diplomas passados por escolas estrangeiras, os mesmos terão de ser oficialmente reconhecidos nas seguintes condições:

- a) Tratando-se de cidadãos comunitários, nos termos da lei vigente que transpõe para a ordem jurídica interna a directiva comunitária relativa ao reconhecimento de diplomas de ensino superior;
- b) Tratando-se de cidadãos não comunitários, através de processo de equivalência requerido ao Ministério da Educação ou às escolas com competência específica neste âmbito.

Cláusula 143.^a

Período experimental

O período experimental dos técnicos terá a duração de 180 dias, salvo para o pessoal de direcção ou chefia e quadros superiores, que será de 240 dias.

Cláusula 144.^a

Graus profissionais

1 — Os profissionais referidos nesta secção distribuem-se por três graus, em que o primeiro será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos (o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A).

2 — Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I.

3 — Os graus I e II devem ser considerados como período de estágio em complemento da formação académica.

SECÇÃO XVIII

Técnicos de desenho

Cláusula 145.^a

Condições específicas de admissão

1 — Grupo A — técnicos de desenho: podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

- a) Curso geral unificado — 9.º ano — geral/nocturno (Mecânica, Electricidade, Construção Civil ou Artes Visuais/Aplicadas) que ingressam na categoria de tirocinante do 1.º ano;
- b) Curso complementar — 11.º ano (Mecanotecnica; Electrotecnia; Radiotecnica/Electrónica; Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração; Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura; Artes Gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após 12 meses de tirocínio (tirocinante do 2.º ano);
- c) Estágio de desenho de máquinas ou de desenho de construção civil dos centros de formação pro-

fissional do IEF/Ministério para a Qualificação e o Emprego, cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações patronais e sindicais outorgantes no presente contrato, que ingressem na categoria de desenhador, desenhador-medidor ou de medidor após seis meses de tirocínio (tirocinante do 2.º ano);

- d) Curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional — 12.º ano e cursos das escolas profissionais, nomeadamente: Desenhador de Construção Civil, Desenhador de Construções Mecânicas, Desenhador Electrotécnico, Medidor Orçamentista, Técnico de Equipamento, Técnico de Design Cerâmico/Metais, Técnico de Obras/Edificações e Obras, que ingressem numa das categorias respectivas após 12 meses de estágio no grupo VII.

2 — Grupo B — operador-arquivista: para a profissão deste grupo, deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras actividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a habilitação mínima do ciclo preparatório ou equivalente.

3 — As habilitações referidas nos números anteriores não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;
- b) Aos trabalhadores a que já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 146.^a

Acessos

1 — Os períodos máximos de tirocínio são os indicados no n.º 1 da cláusula 146.^a

2 — a) O período máximo de tirocínio para os trabalhadores admitidos com o curso geral/secundário unificado, será de dois anos de serviço efectivo, findo o qual o tirocinante será promovido à categoria imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

b) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, poderá requerer exame técnico-profissional a efectuar no posto normal de trabalho.

3 — Nas categorias com dois graus, os profissionais no grau I terão acesso ao grau II a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho da função, ou por proposta da empresa.

Cláusula 147.^a

Período experimental

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 60 dias para operadores-arquivistas, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;
- 90 dias para tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;

120 dias para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores-orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projectistas.

Cláusula 148.^a

Outras disposições

A actividade profissional do grupo A — técnicos de desenho — é identificada no âmbito dos seguintes ramos de actividade, subdividindo-se estes por especialidades:

- a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metálicas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;
- b) Ramo de electrotecnia (electrotecnia e electrónica — equipamentos e instalações eléctricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos eléctricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias eléctricas e electrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;
- c) Ramo de construções, arquitectura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infra-estruturas, arquitectura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitectura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;
- d) Ramo de artes e *design* (decoração, maquete, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maquete, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

SECÇÃO XIX

Telefonistas

Cláusula 149.^a

Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional de telefonista só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem o ciclo complementar do ensino primário ou equivalente.

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;
- c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como telefonistas.

3 — Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço trabalhadores telefonistas, deverão consultar, sempre que possível, o registo de desempregados do sindicato respectivo.

Cláusula 150.^a

Período experimental

1 — A admissão de telefonista na empresa será sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores.

2 — Durante o período experimental, tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO XX

Técnicos de topografia

Cláusula 151.^a

Condições específicas de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e as habilitações previstas na cláusula seguinte.

2 — Para além do disposto no número anterior, deverão ser ainda observadas, para efeitos de admissão, as exigências previstas na cláusula seguinte.

3 — Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

Cláusula 152.^a

Requisitos para o exercício de funções

1 — Porta-miras — formação escolar mínima ao nível do 6.º ano do ensino básico ou equivalente. Responsabilidade por transporte de equipamento muito sensível.

2 — Ajudante de fotogrametrista — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente; visão estereoscópica adequada.

3 — Fotogrametrista auxiliar — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, dois anos como ajudante de fotogrametrista. Visão estereoscópica adequada.

4 — Registador/medidor — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente.

Experiência de, pelo menos, três anos como porta-miras. Responsabilidade por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

5 — Revisor fotogramétrico — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

6 — Técnico auxiliar de topografia — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência profissional de, pelo menos, dois anos como registador/medidor. Responsabilidade por utilização e manuseamento de aparelhagem sensível.

7 — Fotogrametrista — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente, todo o tipo de aparelhos restituidores utilizados na fotogrametria.

8 — Topógrafo — formação escolar mínima ao nível do 12.º ano da via de ensino ou via profissionalizante ou formação escolar de nível superior, com conhecimento de topografia. Curso de Cartografia e Topografia do Serviço Cartográfico do Exército e antigos cursos de Topografia e Agrimensura, ministrados nas ex-colónias. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem de grande precisão, com utilização de diversos instrumentos ópticos e electrónicos.

9 — Geómetra — formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos institutos politécnicos, ou diplomados na mesma área pelo Serviço Cartográfico do Exército, bem como por outros organismos reconhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de Março de 1997.

Cláusula 153.^a

Promoções e acessos

1 — Os topógrafos distribuem-se por três graus.

2 — O grau I é considerado como estágio, que terá a duração de três anos, excepto para os profissionais habilitados com o curso superior, que será de dois anos, findo o qual será promovido a topógrafo de grau II.

3 — O topógrafo de grau II terá acesso ao grau III, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

4 — O topógrafo de grau III, desde que habilitado com curso superior, ou equiparado, terá acesso à categoria de geómetra, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

Cláusula 154.^a

Reclassificação profissional

Os profissionais que em 1 de Março de 1997 estejam classificados como topógrafos são reclassificados como topógrafo (grau II).

Cláusula 155.^a

Período experimental

O período experimental dos técnicos de topografia terá a duração seguinte:

- 60 dias para porta-miras, registador/medidor e ajudantes de fotogrametrista, sendo alargado para 90 dias, tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores;
- 90 dias para técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;
- 120 dias para fotogrametristas;
- 180 dias para topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

SECÇÃO XXI

Profissões comuns

Cláusula 156.^a

Condições específicas de admissão do técnico de prevenção

Só podem ser admitidos como técnico de prevenção estagiário ou técnico de prevenção os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão e possuam credenciação de entidade competente.

Cláusula 157.^a

Estágio e período experimental do técnico de prevenção

1 — O período de estágio do técnico de prevenção é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de prevenção (grau I).

2 — O técnico de prevenção de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

3 — O período experimental do técnico de prevenção e do estagiário de técnico de prevenção é, respectivamente, de 180 e 90 dias.

Cláusula 158.^a

Períodos experimentais/outras profissões comuns

1 — Os períodos experimentais dos trabalhadores abrangidos por esta secção terão a seguinte duração:

- Auxiliar de limpeza e manipulação — 60 dias;
- Auxiliar de montagens — 60 dias;
- Chefe de departamento — 180 dias;
- Chefe de secção — 120 dias;
- Condutor manobrador de equipamentos industriais — 120 dias;
- Director de serviços — 240 dias;
- Guarda — 60 dias;
- Jardineiro — 90 dias;
- Recepcionista — 60 dias;
- Servente — 60 dias;
- Subchefe de secção — 120 dias.

2 — Tendo a empresa 20 ou menos trabalhadores, os períodos experimentais de 60 dias serão alargados por 90 dias.

SECÇÃO XXII

Disposições comuns

Cláusula 159.^a

Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo máximo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao centro de formação profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 160.^a

Lugares de subdirecção ou subchefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo IV e que envolvem funções de direcção ou chefia, podem as empresas criar internamente lugares de subdirecção ou subchefia.

ANEXO II

Definições de funções

A — Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

B — Comércio

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria directamente ao público; 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; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e

o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

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

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

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

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

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

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

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

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos

e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

- a) *Viajante* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) *Pracista* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) *Caixeiro de mar* — Quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

C — Construção civil

Afagador-encerador. — É o trabalhador que desbasta, afaga, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

Ajustador-montador de aparelhagem de elevação. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e montagem de guias, guindastes, pontes rolantes, diferenciais ou outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

Apontador. — É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

Armador de ferro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado a partir da leitura do respectivo desenho em estruturas de pequena dimensão.

Arvorado. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à actividade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na actividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações, sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

Assentador de aglomerados de cortiça. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e

outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

Assentador de revestimentos. — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

Assentador de tacos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betonilhas e assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Batedor de maço. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

Cabouqueiro ou montante. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

Calceteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito.

Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de vária natureza, tais como: caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento do molde.

Canteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

Capataz. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

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

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Carregador-catalogador. — É o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respectivas posições.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia das oficinas da empresa.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas. — É o trabalhador que a partir da leitura de desenhos/plantas, determina os locais a pintar e procede à respectiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento accionando e regulando o mesmo, de modo a efectuar correctamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

Controlador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas a fim de se efectivarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de 1.^a — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do sector, detém conhecimentos genéricos de actividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.^a, exerce o controlo de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das actividades próprias e de subempreiteiros.

Encarregado de 2.^a — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à actividade de construção civil, chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações, bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade. — É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre actividades extra e comuns à actividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade, ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.^a, é responsável pelo planeamento, gestão e controlo de obras.

Enformador de pré-fabricados. — É o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

Entivador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

Espalhador de betuminosos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente rega ou espalha betuminosos.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respectivos acabamentos.

Fingidor. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente imita com tintas madeira ou pedra.

Impermeabilizador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

Marmoritador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com mármore.

Marteleiro. — É o trabalhador que com carácter exclusivo manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

Mineiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de andaimes. — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios.

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efectua trabalhos a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de protecção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de protecção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes *cantilever*, andaimes de tecto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação.

Coloca, fixa e retira revestimentos de protecção nos andaimes. Opera e efectua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

Montador de caixilharia. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou PVC sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com excepção de pequenos acertos.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Montador de cofragens. — É o trabalhador que em obra efectua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e standardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de elementos pré-fabricados. — É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumagem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de estores. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de estores.

Montador de material de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas directrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

Montador de pré-esforçados. — É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1.^a, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Pintor decorador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

Sondador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente manobra sondas e faz recolha de amostras.

Técnico administrativo de produção. — É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que

variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respectivas facturas; prepara e codifica elementos de *in-put* para tratamento informático; participa na conferência e análise de *out-puts*, podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direcção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) procedendo ao resgate dos respectivos depósitos, findos os trabalhos, efectua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respectivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

Técnico de obra/conductor de obra. — É o trabalhador que identifica o projecto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação.

Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

Técnico de obra estagiário. — É o trabalhador que ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azulejaria, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Tractorista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra todos os tractores.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Vibradorista. — É o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade, pode auxiliar outros oficiais.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D — Construtores civis

Construtor civil. — É o trabalhador que estuda, projecta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projectos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Grau I. — É o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados;

Grau II. — É o profissional que utiliza a técnica corrente para o resolução de problemas; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor;

Grau III. — É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

E — Electricistas

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente técnico (grau II e I). — É o trabalhador que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito

da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas eléctricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as directivas e adoptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projecto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em acções de organização no âmbito da sua actividade.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais electricistas. Nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; coadjuva os electricistas-montadores na execução e estabilização dos postes e torres AT e BT e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desraste e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Auxiliar técnico. — É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com carácter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários electricistas.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Oficial principal (critérios para atribuição deste grau). — Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial electricista.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico operacional (grau II e I). — É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores, desen-

volve acções de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projecto executivo e programas de actividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de electricidade tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e electrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção. Pode proceder a verificação e ensaios, bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações eléctricas em vigor.

F — Enfermeiros

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

G — Escritório

Analista informático orgânico. — É o 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 os 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 fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista informático de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem 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.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas

de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e de outros trabalhos de escritório.

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar

as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em dactilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

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

Operador de computador (grau I, II e III). — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Programador informático. — É o trabalhador que prepara ordinogramas e estabelece programas que se des-

tinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador informático de aplicações. — É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direcção. — É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo (grau I e II). — É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de actuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em directivas técnicas; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

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

H — Fogueiros

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

Fogheiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogheiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

I — Garagens

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

J — Hotelaria

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

Despenseiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à recepção dos artigos e verifica a sua con-

cordância com as requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Lavador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições e prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a recepção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L — Madeiras

Acabador de móveis. — É o trabalhador que predominantemente executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Assentador de móveis de cozinha. — É o trabalhador que predominantemente monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

Bagueteiro. — É o trabalhador que predominantemente fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais, tais como: madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Carpinteiro (limpo e bancada). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

Casqueiro. — É o trabalhador que predominantemente, dominando integralmente o respectivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cortador de tecidos para estofos. — É o trabalhador que predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

Costureiro de decoração. — É o trabalhador que predominantemente executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que predominantemente executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

Descascador de toros. — É o trabalhador que predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respectiva marcação e aplicar grampos, agrafes e precintas.

Emalhetador. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo

como funções específicas fazer rasgos na madeira — encriches (malhetes).

Empalhador. — É o trabalhador que predominantemente tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, e elabora relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que predominantemente esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Estofador. — É o trabalhador que predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que predominantemente executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, cozer e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Facejador. — É o trabalhador que predominantemente opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Fresador-copiador. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folhas. — É o trabalhador que predominantemente manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces, ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldureiro. — É o trabalhador que predominantemente executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Moto-serrista. — É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os utilizando uma moto-serra portátil ou eléctrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objecto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma máquina de juntar folha, contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que predominantemente opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de tacos ou parquetes. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

Perfilador. — É o trabalhador que predominantemente regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

Polidor manual. — É o trabalhador que predominantemente dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a

tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que predominantemente dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou fricção dispositivos à superfície da peça.

Prensador. — É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Riscador de madeiras ou planteador. — É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Seleccionador e medidor de madeiras. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

Serrador de «charriot». — É o trabalhador que predominantemente orienta, regula e manobra nos *charriots* destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos

materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

Torneiro de madeiras (torno automático). — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra um torno automático que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

Traçador de toros. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e moto-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

Tupiador (moldador, tupieiro). — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efectuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

M — Mármore

Acabador. — É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

Britador-operador de britadeira. — É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo seleccionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respectivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

Canteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Canteiro-assentador. — É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

Carregador de fogo. — É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introdu-las nos furos fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

Encarregado geral. — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

Encarregado de oficina. — É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado sector da mesma.

Encarregado de pedreira. — É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

Maquinista de corte. — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

Polidor manual. — É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

Polidor maquinista. — É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

Polidor-torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos, de acordo com a sua qualificação, quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

Seleccionador. — É o trabalhador que selecciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

Serrador. — É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

Torneiro de pedras ornamentais. — É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos, de acordo com a sua qualificação, quando não exista trabalho de torno a executar.

N — Metalúrgicos

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais, como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos e experiência oficial analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caldeireiro. — É o trabalhador que predominantemente constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plásticos ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que predominantemente decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jacto de areia, granalha e outros materiais.

Encarregado. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente os encarregados.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que predominantemente 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, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

Funileiro ou latoeiro. — É o trabalhador que predominantemente fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

Lavandeiro. — É o trabalhador que predominantemente procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que predominantemente opera um limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que predominantemente, 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. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de canalizações/instalador de redes. — É o trabalhador qualificado capaz de efectuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sobre pressão destinadas ao transporte de vários fluídos, tais como água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efectua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanquidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em

betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efectua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

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

Operador de quinadeira, viradeira ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

Pesador-contador. — É o trabalhador que predominantemente pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

Pintor de automóveis ou máquinas. — É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

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

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que predominantemente monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Soldador. — É o trabalhador que predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de recuperação. — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e esta-

belece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

Técnico de recuperação estagiário. — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

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

Traçador-marcador. — É o trabalhador que predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

O — Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

P — Químicos

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar

resultados e elaborar os respectivos relatórios. Poderá ainda orientar a actividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

Analista principal. — É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

Q — Rodoviários

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

R — Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I. — É o trabalhador que:

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

Grau II. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas,

sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Grau III. — É o trabalhador que:

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

S — Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projecto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projecto ou optimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da acção e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos ou acções de uma ou várias actividades.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas 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 habilitação profissional 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-medidor. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de mediações e, no decurso da obra, estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

Desenhador preparador de obra. — É o trabalhador que, a partir de elementos e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, mediações e preparação de obras, no âmbito de um ramo de actividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de concepção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas descritivas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projecto — CAD.

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

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo 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. O desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento 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. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

Planificador. — É o trabalhador que prepara a partir de projecto completo a sua efectivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Operador-arquivista. — É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efectua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

Tirocinante. — É o trabalhador que ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

T — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que predominantemente opera numa cabina ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

U — Técnicos de topografia

Ajudante de fotogrametrista. — É o trabalhador que directamente colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

Cartógrafo ou calculador fotocartográfico. — São os trabalhadores que concebem, projectam e orientam a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objectivo de representar com rigor as posições relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos

das projecções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

Fotogrametrista. — É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estéreo-restituição de modelos ópticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojecções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

Fotogrametrista auxiliar. — É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estéreo-restituição.

Geómetra. — É o técnico que concebe, executa e ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedica-se, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projectos, delimitações do domínio público e privado, prospecção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc.; determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, intersecções directas, inversas, laterais, excéntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos, quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou electrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infra-estruturas, nomeadamente no sector da construção civil e obras públicas. Implanta os traçados geométricos dos projectos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens. Observa e executa o controle geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras pública e privadas, por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao projecto topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

Porta-miras. — É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções.

Fixa e posiciona alvos topográficos tais como, bandeiras e miras falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efectua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

Registador/mecedor. — É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efectua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efectua transmissões directas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos rectos definidos entre dois pontos conhecidos e ou direcções dadas, utilizando bandeirolas, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

Revisor fotogramétrico. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica) recorte ou por irradiação de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospecção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efectuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projecto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

Técnico auxiliar de topografia. — É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente em impresso próprio as quantidades de trabalho realizado (medições) por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos rectângulos). Executa

pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas. Efectua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (ópticos, electrónicos, etc.) que utiliza.

V — Profissões comuns

Auxiliar de limpeza ou manipulação. — É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

Auxiliar de montagens. — É o trabalhador que para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de sub-estações a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrume e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Condução-manobrador de equipamentos industriais. — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III conforme a seguinte classificação:

Nível I:

Centrais de betonagem até 16 m³/h;
Centrais de britagem até 50 m³;
Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
Dumper de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
Dresines;
Escavadoras até 120 c. v., inclusive;
Gruas de torre até 100 t/m (momento);
Pás-carregadoras até 120 c. v., inclusive;
Tractores agrícolas;

Nível II — conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

Bulldozer até 250 c. v., inclusive;
Centrais de betonagem de mais de 16 m³/h a 36 m³/h, inclusive;
Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
Cilindros mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
Dumper mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
Escavadoras mais de 120 c. v. a 250 c. v., inclusive;
Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;
Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
Centrais de britagem acima de 50 m³;
Pás carregadoras mais de 120 c. v. a 500 c. v., inclusive;

Nível III — conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

Bulldozer acima de 250 c. v.;
Centrais de betonagem acima de 36 m³/h;
Centrais de betuminosos acima de 50 t;
Cilindros acima de 12,5 t;
Dumper acima de 12,5 t (peso bruto);
Escavadoras acima de 250 c. v.;
Gruas automóveis acima de 50 t;
Motoscrapes;
Niveladoras;
Pavimentadoras de betuminosos;
Pás carregadoras acima de 500 c. v.

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

Guarda. — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio

ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

Técnico de prevenção. — É o trabalhador que analisa e dá parecer sobre o projecto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Avalia e analisa em termos de prevenção, segurança e risco profissional os novos equipamentos e ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos de maior risco. Efectua inspecções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e tomando medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na actividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de protecção individual e colectivo destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Estuda, recorrendo, sempre que necessário, a equipamentos adequados, os diversos factores físicos, químicos ou outros que possam afectar a saúde dos intervenientes na actividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses factores ou a aplicação de protecção adequada.

Técnico de prevenção estagiário. — É o trabalhador que ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de prevenção. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

ANEXO III

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

Artigo 1.º

Funcionamento

1 — As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

2 — A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — No início de cada reunião pode a comissão designar de entre si um elemento, que presidirá.

5 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

6 — Quando convocada pela comissão, deverão tomar parte nas reuniões, havendo-os, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, embora sem direito a voto.

7 — A entidade patronal dará sempre conhecimento aos trabalhadores de todas as conclusões e recomendações recebidas da comissão através de comunicado a distribuir individualmente ou a afixar em local bem visível.

Artigo 2.º

Actas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas das reuniões efectuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

Artigo 3.º

Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesse directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

Artigo 4.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;
- b) Apresentar recomendações à direcção da empresa destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;
- e) Apresentar à direcção da empresa no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de segurança, quando esta exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;
- g) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de segurança ou, quando a não haja, junto da direcção da empresa;
- h) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- i) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- j) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;
- k) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- l) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;
- m) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remunerações

Remunerações mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações mínimas
I	Analista informático de sistemas Director de serviços Técnico (grau III) Geómetra	Esc. — — Top.	121 250\$00
II	Enfermeiro-coordenador Analista informático orgânico Programador informático de aplicações Assistente operacional II Desenhador projectista II Calculador Cartógrafo ou calculador topocartográfico Topógrafo (grau III) Construtor civil (grau III) Chefe de departamento Técnico (grau II)	Enf. Esc. Esc. TD TD Top. Top. Top. TCC — —	113 745\$00
III	Encarregado geral Técnico de obras (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Enfermeiro Contabilista Programador informático Tesoureiro Técnico (grau I-B) Assistente técnico (grau II) Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Assistente operacional (grau I) Desenhador projectista I Medidor-orçamentista II Topógrafo (grau II) Fotogrametrista Construtor civil (grau II) Técnico de prevenção (grau III)	CC CC CC Enf. Esc. Esc. Esc. — El. Mad. Met. TD TD Top. Top. TCC —	108 055\$00
IV	Técnico de obra (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Assistente técnico (grau I) Guarda-livros Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de recuperação (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Medidor-orçamentista I Topógrafo (grau I) Chefe de secção Técnico (grau I-A) Técnico de prevenção (grau II)	CC CC El. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TD Top. — — —	103 810\$00
V	Encarregado de 1. ^a Chefe de oficinas Técnico de obras (grau I) Técnico de recuperação (grau I) Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (grau II) Operador de computador (grau II) Técnico administrativo (grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) Analista principal Construtor civil (grau I) Desenhador-metedor Desenhador preparador de obra Planificador Técnico de prevenção (grau I)	CC CC CC CC Com. Com. Com. El. El. Esc. Esc. Mad. Mad. Mar. Met. Met. Qui. TCC TD TD TD —	92 320\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações mínimas
VI	Controlador Controlador de qualidade Encarregado fiscal Encarregado de 2. ^a Técnico administrativo de produção (grau II) Técnico de obras estagiário do 3. ^o ano Técnico de recuperação estagiário do 3. ^o ano Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Chefe de equipa Oficial principal Técnico operacional (grau I) Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador I Secretário da direcção Técnico administrativo (grau I) Encarregado Encarregado de refeitório Encarregado de secção Técnico de recuperação estagiário do 3. ^o ano Encarregado de oficinas Encarregado de pedreiras Agente de métodos Encarregado Preparador de trabalho Técnico de recuperação estagiário do 3. ^o ano Desenhador Medidor Revisor fotogramétrico Subchefe de secção Técnico de prevenção estagiário do 3. ^o ano	CC CC CC CC CC CC CC Com. Com. Com. El. El. El. Esc. Esc. Esc. Esc. Fog. Hot. Mad. Mad. Mar. Mar. Met. Met. Met. Met. TD TD Top. — —	85 390\$00
VII	Arvorado Técnico administrativo de produção (grau I) Técnico de obras estagiário do 2. ^o ano Técnico de recuperação estagiário do 2. ^o ano Oficial electricista Caixa Escriturário de 1. ^a Técnico de recuperação estagiário do 2. ^o ano Chefe de equipa Técnico de recuperação estagiário do 2. ^o ano Analista de 1. ^a Fotogrametrista auxiliar Ajudante de topógrafo (<i>eliminado</i>). Técnico auxiliar de topografia Técnico de prevenção estagiário do 2. ^o ano	CC CC CC CC El. Esc. Esc. Mad. Met. Met. Qui. Top. Top. —	81 145\$00
VIII	Chefe de equipa Oficial principal Pintor-decorador de 1. ^a Técnico de obras estagiário do 1. ^o ano Técnico de recuperação estagiário do 1. ^o ano Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Entalhador de 1. ^a Estofador controlador Técnico de recuperação estagiário do 1. ^o ano Condutor-manobrador de equip. indust. (nível III) Montador de canalizações/instalador de redes Técnico de recuperação estagiário do 1. ^o ano Técnico de prevenção estagiário do 1. ^o ano	CC CC CC CC CC Esc. Esc. Mad. Mad. Mad. — Met. Met. —	78 400\$00
IX	Armador de ferro de 1. ^a Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. ^a Cabouqueiro ou montador de 1. ^a Calceteiro Canteiro de 1. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. ^a Cimenteiro de 1. ^a Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas (nível II) Estucador de 1. ^a Fingidor de 1. ^a Ladrilhador ou azulejador de 1. ^a Marmoritador de 1. ^a	CC CC CC CC CC CC CC CC CC CC CC CC CC	78 195\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações mínimas
IX	Marteleiro de 1. ^a	CC	78 195\$00
	Montador de andaimes de 1. ^a	CC	
	Montador de caixilharia de 1. ^a	CC	
	Montador de casas pré-fabricadas	CC	
	Montador de cofragens	CC	
	Pedreiro de 1. ^a	CC	
	Pintor de 1. ^a	CC	
	Pintor-decorador de 2. ^a	CC	
	Tractorista	CC	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	CC	
	Cobrador de 1. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 1. ^a	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospector de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	Caixeiro de mar	Com.	
	Caixeiro de praça	Com.	
	Caixeiro-viajante	Com.	
	Auxiliar técnico	El.	
	Escriturário de 2. ^a	Esc.	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogoeiro de 1. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.	
	Entalhador de 2. ^a	Mad.	
	Estofador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 1. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 1. ^a	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Seleccionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 1. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 1. ^a	Met.	
	Canalizador de 1. ^a	Met.	
	Decapador por jacto de 1. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 1. ^a	Met.	
	Analista de 2. ^a	Qui.	
	Motorista de pesados	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	—	
	Recepcionista	—	

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações mínimas
X	Afagador-encerador	CC	71 310\$00
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CC	
	Apontador	CC	
	Armador de ferro de 2. ^a	CC	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CC	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a	CC	
	Assentador de revestimentos	CC	
	Assentador de tacos	CC	
	Cabouqueiro ou montador de 2. ^a	CC	
	Canteiro de 2. ^a	CC	
	Capataz	CC	
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	CC	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	CC	
	Carregador-catalogador	CC	
	Cimenteiro de 2. ^a	CC	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas de nível 1	CC	
	Enformador de pré-fabricados	CC	
	Entivador	CC	
	Espalhador de betuminosos	CC	
	Estucador de 2. ^a	CC	
	Fingidor de 2. ^a	CC	
	Impermeabilizador	CC	
	Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a	CC	
	Marmoritador de 2. ^a	CC	
	Marteleiro de 2. ^a	CC	
	Mineiro	CC	
	Montador de andaimes (eliminado).		
	Montador de andaimes de 2. ^a	CC	
	Montador de caixilharia de 2. ^a	CC	
	Montador de elementos pré-fabricados	CC	
	Montador de estores	CC	
	Montador de material de fibrocimento	CC	
	Montador de pré-esforçados	CC	
	Pedreiro de 2. ^a	CC	
	Pintor de 2. ^a	CC	
	Sondador	CC	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CC	
	Vulcanizador	CC	
	Cobrador de 2. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 2. ^a	Com.	
	Conferente	Com.	
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3. ^a	Esc.	
	Fogoeiro de 2. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 2. ^a	Hot.	
	Despenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 2. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Mad.	
	Casqueiro de 1. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 1. ^a	Mad.	
	Empalhador de 1. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 2. ^a	Mad.	
	Facejador de 1. ^a	Mad.	
	Fresador-copiador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 2. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 2. ^a	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. ^a	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. ^a	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 2. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 2. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. ^a	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações mínimas
X	Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a	Mad.	71 310\$00
	Serrador de serra circular de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. ^a	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 2. ^a	Mar.	
	Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 2. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 2. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a		
	Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 2. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 2. ^a	Met.	
	Canalizador de 2. ^a	Met.	
	Decapador por jacto de 2. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 1. ^a	Met.	
	Maçariqueiro de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.	
	Metalizador de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	TD	
	Tirocinante do 2. ^o ano	TD	
	Telefonista	Tel.	
	Registador (<i>eliminado</i>).		
	Registador/medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	—	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	—	
	Jardineiro	—	
XI	Auxiliar de montagem	El.	62 410\$00
	Batedor de maço	CC	
	Praticante de apontador do 2. ^o ano	CC	
	Pré-oficial	CC	
	Vibradorista	CC	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Pré-oficial do 1. ^o ano	El.	
	Dactilógrafo do 3. ^o ano	Esc.	
	Estagiário do 3. ^o ano	Esc.	
	Fogueiro de 3. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 3. ^a	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2. ^a	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2. ^a	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2. ^a	Mad.	
	Emalhetador de 2. ^a	Mad.	
	Empalhador de 2. ^a	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2. ^a	Mad.	
	Facejador de 2. ^a	Mad.	
	Fresador-copiador de 2. ^a	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações mínimas
XI	Operador de máquinas de perfurar de 2. ^a	Mad.	62 410\$00
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. ^a	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2. ^a	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2. ^a	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. ^a	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2. ^a	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2. ^a	Met.	
	Afinador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 3. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 3. ^a	Met.	
	Canalizador de 3. ^a	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jacto de 3. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3. ^a	Met.	
	Funileiro ou lateiro de 2. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 2. ^a	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2. ^a	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3. ^a	Met.	
	Metalizador de 2. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. ^a	Met.	
	Pesador-contador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Soldador de 2. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 3. ^a	Met.	
	Analista estagiário do 2. ^o ano	Qui.	
	Tirocinante do 1. ^o ano	TD	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.	
	Medidor (<i>eliminado</i>).		
	Porta-miras	Top.	
	Auxiliar de montagens	—	
	Ferramenteiro (até um ano)	—	
XII	Praticante de apontador do 1. ^o ano	CC	61 270\$00
	Praticante do 3. ^o ano	CC	
	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano	Com.	
	Distribuidor	Com.	
	Embalador	Com.	
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	Esc.	
	Estagiário do 2. ^o ano	Esc.	
	Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Ajudante de motorista	Gar.	
	Lavador	Gar.	
	Montador de pneus	Hot.	
	Empregado de refeitório	Hot.	
	Lavador	Hot.	
	Roupeiro	Hot.	
	Descascador de toros	Mad.	
	Embalador	Mad.	
	Moto-serrista	Mad.	
	Pré-oficial	Mad.	
	Lavandeiro	Met.	
	Contínuo	Por.	
	Empregado de serviços externos	Por.	
	Porteiro	Por.	
	Analista estagiário do 1. ^o ano	Qui.	
	Auxiliar de laboratório	Qui.	
	Porta-miras (<i>eliminado</i>).		
	Guarda	—	
	Servente	—	

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações mínimas
XIII (*)	Praticante do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Auxiliar de laboratório estagiário Auxiliar de limpeza e manipulação	CC Com. El. Esc. Esc. Mad. Mar. Met. Qui. —	49 990\$00
XIV	Praticante do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	CC Com. El. Mad. Mar. Met.	45 490\$00
XV	Aprendiz do 3.º ano Paquete de 17 anos Estagiário Aprendiz do 4.º ano	CC Por. Hot. Mar.	42 525\$00
XVI	Aprendiz do 2.º ano Auxiliar menor Praticante do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano	CC CC Com. El. Por. Mad. Mar. Met.	42 525\$00
XVII	Aprendiz do 1.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Paquete de 15 anos (<i>eliminado</i>). Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano	CC Com. El. Mad. Mar. Met.	42 525\$00
XVIII	Praticante do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano	Com. El. Mad. Mar. Met.	42 525\$00

(*) Aos profissionais abrangidos pelo grupo XIII, com idade igual ou superior a 18 anos, aplica-se o salário mínimo nacional.

Notas

1 — Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

2 — O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 1997 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas:

CC — construção civil;
Cob. — cobradores;
Com. — comércio;
El. — electricistas;
Enf. — enfermeiros;
Esc. — escritórios;
Fog. — fogueiros;
Gar. — garagens;
Hot. — hotelaria;
Mad. — madeiras;
Mar. — mármore;
Met. — metalúrgicos;
Por. — contínuos, paquetes e porteiros;
Qui. — químicos;
Rod. — rodoviários;
TCC — construtores civis;
TD — técnicos de desenho;

Tel. — telefonistas;
Top. — técnicos de topografia.

ANEXO V

I — Caixeiros

	Número de caixeiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota. — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO VI

O presente anexo introduz, nos termos do n.º 3 da cláusula 1.ª do CCT, as seguintes adaptações ao clausulado geral:

A — Condições gerais de admissão (cláusula 3.ª)

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores com idade igual ou superior a 17 anos e, em qualquer caso, com situação regularizada perante a segurança social, devendo a entidade empregadora comunicar por escrito o início de actividade ao Centro Integrado do Ministério para a Qualificação e o Emprego, até vinte e quatro horas após o início de execução do contrato, sem prejuízo da entrega da declaração de vínculo, até ao termo do mês seguinte àquele em que se verificou o início da actividade profissional.

2 — A admissão de trabalhadores far-se-á, preferencialmente, por recurso à bolsa de emprego, sem prejuízo da competência da empresa para definir o perfil profissional e as qualificações exigidas para o posto de trabalho e decidir quanto à selecção de trabalhadores.

B — Período normal de trabalho (cláusula 8.ª)

1 — O período normal de trabalho terá a seguinte duração:

- a) Trinta e sete horas e meia para os profissionais de escritório, técnicos de desenho, cobradores e telefonistas, salvo horários de menor duração já existentes;
- b) Quarenta horas para os restantes trabalhadores.

2 — Por iniciativa da entidade patronal a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, com ressalva para o período de menor duração em vigor, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, incluindo o trabalho suplementar prestado na semana em causa, salvo quando justificado por motivo de força maior.

3 — A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência ao período de seis meses.

4 — Quando aplicado o regime previsto nos n.ºs 2 e 3, as empresas deverão ter um registo actualizado dos trabalhadores que prestem serviço nesse regime.

5 — Durante o período de prestação de trabalho no regime flexível previsto nos n.ºs 3 e 4, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo da entidade patronal.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, em regra, por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo se o trabalho for prestado em regime de jornada contínua com o máximo de seis horas diárias.

7 — Os intervalos para descanso consignados no número anterior poderão ser alterados, sem prejuízo do n.º 10 da cláusula 8.ª do CCT, nos seguintes casos:

- a) Reduzidos, quando se trate de actividades de natureza técnica ou interdependência organizativa que, por razões excepcionais, não possam ter interrupções;
- b) Reduzidos ou dispensados, quando se verifique o acordo prévio da maioria dos trabalhadores a abranger e a autorização do Ministério para a Qualificação e o Emprego, mediante requerimento da entidade patronal.

8 — Podem ser estabelecidos turnos de laboração contínua, podendo abranger os trabalhadores que antes tinham um regime de trabalho diferente.

C — Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho (cláusula 17.ª)

1 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

D — Exercício de funções inerentes a diversas categorias (cláusula 20.ª)

1 — O trabalhador, mantendo embora a sua categoria e a execução da sua actividade própria, pode ser incumbido, contando em qualquer caso como tempo de trabalho, do exercício de tarefas de diferentes categorias ou graus, quando:

- a) Se trate de tarefas correspondentes a actividade desenvolvida na mesma área profissional.
Caso o trabalhador não detenha a totalidade dos conhecimentos necessários à execução das novas tarefas de que é incumbido, ou tais tarefas impliquem a utilização de novos equipamentos e ou produtos, ou a adopção de novos processos de trabalho, dever-se-á previamente proporcionar formação profissional adequada;
- b) Se trate de tarefas afins em relação ao seu posto de trabalho e compatíveis com as suas qualificações, nomeadamente:

Preparatórias ou de finalização do trabalho inerente à actividade que corresponde ao seu posto de trabalho;

Colaboração na manutenção de equipamentos e ferramentas por si utilizadas.

2 — O trabalhador que execute funções de diferentes categorias ou graus tem direito a receber a retribuição correspondente à categoria ou grau mais elevados.

E — Duração do período de férias (cláusula 46.ª)

1 — A entidade empregadora pode marcar o período de férias, encerrando, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento em mais de um período, desde que

compreenda as situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 3 e, num dos períodos, o encerramento ocorra durante, pelo menos, 15 dias consecutivos.

2 — Nos restantes casos, a marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, observando-se o disposto na alínea e) do número seguinte quanto à marcação das férias naqueles dias do ano.

3 — Na falta de acordo quanto à marcação do período de férias, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito as estruturas representativas dos trabalhadores, se as houver, podendo tal marcação recair nos seguintes períodos:

- Entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- Entre 15 e 31 de Dezembro;
- Durante 15 dias, compreendendo a semana do Carnaval;
- Durante 15 dias, compreendendo a semana da Páscoa;
- Nos restantes dias do ano, conferindo, neste caso, direito a férias complementares, correspondentes a 2 dias de férias por cada 10 dias úteis de férias.

4 — No ano de 1997, a entidade patronal poderá fazer a marcação do período de férias para depois da conclusão dos trabalhos desde que não ultrapasse o 1.º trimestre de 1998, sendo devidas férias complementares, segundo o critério estabelecido na alínea e) do número anterior.

F — Higiene e segurança no trabalho (cláusula 56.ª)

Todas as entidades patronais devem observar os preceitos legais, assim como as prescrições das entidades competentes no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo a «Directiva Estaleiros» (Directiva n.º 92/57/CEE, de 24 de Julho de 1992), ou o regime legal que resultar da sua transposição para o direito interno. A execução dos trabalhos tem de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser analisadas, durante as fases de projecto e planeamento, tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a otimizar os índices de segurança.

Lisboa, 7 de Março de 1997.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:
José Costa Tavares.

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas:
(Assinatura ilegível.)

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:
Mário José Peixoto Guedes.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Março de 1997.

Depositado em 21 de Março de 1997, a fl. 47 do livro n.º 8, com o n.º 45/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/sul) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do Contrato Colectivo de Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1988, e com última revisão no n.º 17, de 8 de Maio de 1995, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.ª

Vigência

.....
2 — A tabela salarial constante do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos desde 1 de Janeiro de 1997.
.....

Cláusula 27.ª

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 26 000\$ (780 000\$ mensais) tem um prémio mensal de 2500\$).

Cláusula 57.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 470\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

ANEXO III

Tabelas salariais

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico	70 500\$00
Amassador	65 700\$00
Forneiro	65 700\$00
Ajudante de padaria de 1.ª	59 800\$00

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
Ajudante de padaria de 2. ^a	57 200\$00
Aprendiz de padaria do 2. ^o ano	43 300\$00
Aprendiz de padaria do 1. ^o ano	43 000\$00
Sector de expedição e vendas:	
Encarregado de expedição	66 800\$00
Caixeiro-encarregado	64 300\$00
Distribuidor motorizado (a)	63 500\$00
Caixeiro (a) (b)	56 700\$00
Caixeiro auxiliar	56 700\$00
Distribuidor (a)	56 700\$00
Ajudante de expedição (expedidor)	56 700\$00
Empacotador	56 700\$00
Servente	56 700\$00
Aprendiz de expedição e venda do 2. ^o ano	43 300\$00
Aprendiz de expedição e venda do 1. ^o ano	43 000\$00
Sector de apoio e manutenção:	
Oficial de 1. ^a , oficial (EL) com mais de três anos	64 200\$00
Oficial de 2. ^a , oficial (EL) com menos de três anos	61 000\$00
Oficial de 3. ^a , pré-oficial (EL) do 2. ^o período	59 000\$00
Pré-oficial (EL) do 1. ^o período e (CC) do 2. ^o período	58 700\$00
Pré-oficial (CC) do 1. ^o período	58 700\$00
Praticante do 2. ^o ano (MET), ajudante (EL) do 2. ^o período	50 300\$00
Praticante do 1. ^o ano (MET), ajudante (EL) do 1. ^o período	47 500\$00
Aprendiz do 3. ^o ano	44 000\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	43 300\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	43 000\$00

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

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

Lisboa, 23 de Janeiro de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

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

Lisboa, 10 de Março de 1996. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmicas, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore 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 da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Lisboa, 12 de Março de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 13 de Março de 1997.

Depositado em 19 de Março de 1997, a fl. 47 do livro n.º 8, com o n.º 44/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIVÉC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes

do anexo I desde que representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no número anterior.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial, anexo III, e o subsídio de refeição, cláusula 36.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997, e vigorarão até 31 de Dezembro de 1997.

.....

Cláusula 19.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações dão aos trabalhadores direito a:

- a)
- b) Uma remuneração correspondente à verba de 1000\$ por dia;
- c)
- d)
- e)
- f)

2 —

3 —

4 —

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, no valor de 420\$.

2 —

3 —

4 —

§ único.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 4000\$.

Cláusula 64.^a

Regulamentação em vigor

As matérias que não foram objecto de alteração neste contrato mantêm-se em vigor, com as redacções constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 1/78, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 9/79, 22/80, 28/81, 41/82, 41/83, 46/84, 46/85, 46/86, 46/87, 46/88, 45/89, 44/90 e 20/95.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	125 000\$00
B	Chefe de departamento Chefe de serviço Contabilista Técnico de contas Analista de sistemas	117 100\$00
C	Chefe de secção Programador de informática Tesoureiro Guarda-livros	108 500\$00
D	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras, Programador em línguas estrangeiras	101 000\$00
E	Primeiro-escriurário Operador de computador de 1. ^a Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	98 250\$00
F	Segundo-escriurário Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Operador de registo de dados de 1. ^a Cobrador	85 000\$00
G	Estagiário (operador de computador) Terceiro-escriurário Operador de registo de dados de 2. ^a Dactilógrafo Recepcionista Telefonista	76 800\$00
H	Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (escriurário do 3. ^o ano) Contínuo (com 21 ou mais anos)	64 200\$00
I	Estagiário (escriurário do 2. ^o ano) Estagiário de dactilógrafo	57 800\$00
J	Estagiário (escriurário do 1. ^o ano)	53 400\$00
L	Contínuo (dos 18 anos aos 21 anos) Servente de limpeza	51 800\$00
M	Paquete (até 17 anos)	42 500\$00

Porto, 13 de Fevereiro de 1997.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:
(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Março de 1997.

Depositado em 17 de Março de 1997, a fl. 46 do livro n.º 8, com o n.º 36/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, a tabela salarial e o subsídio de alimentação efeitos a 1 de Outubro de 1996.

2 e 3 — (Mantém a redacção vigente.)

CAPÍTULO V

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 250\$ por cada dia de trabalho.

2, 3 e 4 — (Mantém a redacção vigente.)

Cláusula 93.^a

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 38/78, 7/80, 13/81, 27/83, 31/84, 31/85, 31/86, 31/87, 35/88, 35/89, 37/90, 45/91, 1/93, 11/94 e 11/95, não objecto de alteração na presente revisão.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	121 650\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista, técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	111 800\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Inspector de vendas	106 800\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras. Coleccionador-expositor Secretário de direcção Ajudante de guarda-livros Vendedor	98 900\$00
V	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Caixa Caixeiro-encarregado Fogoeiro-encarregado	98 000\$00
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Operador de máquinas de contabilidade. Segundo-escriturário Primeiro-caixeiro Perfurador-verificador Fogoeiro de 1. ^a	85 500\$00
VII	Fogoeiro de 2. ^a Segundo-caixeiro	82 500\$00
VIII	Dactilógrafo do 3. ^o ano e seguintes (sem habilitação). Terceiro-escriturário Telefonista	77 500\$00
IX	Fogoeiro de 3. ^a Terceiro-caixeiro Contínuo Porteiro Guarda Encarregado de limpeza	69 250\$00
IX-A	Servente de limpeza (esc.)	60 500\$00
X	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano ou com mais de 21 anos. Ajudante de fogoeiro do 3. ^o ano	56 800\$00
XI	Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	53 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
XII	Estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano Praticante de 17 anos Paquete de 17 anos	49 250\$00
XIII	Praticante de 16 anos Paquete de 16 anos	43 750\$00
XIV	Praticante de 15 anos Paquete de 15 anos	42 200\$00

Porto, 21 de Fevereiro de 1997.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogoeiros de Terra;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogoeiros de Terra e Mar do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1997.

Depositado em 18 de Março de 1997, a fl. 46 do livro n.º 8, com o n.º 41/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território do continente, por um lado, às empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;

AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;
 ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;
 ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel;

bem como às empresas de reparação de automóveis e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos, representadas pela Associação Industrial do Minho (AIM), e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aplica-se ainda à actividade comercial das empresas localizadas nos Açores e na Madeira filiadas na ACAP e respectivos trabalhadores.

3 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviço, posto de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa, e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa.

4 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente contrato colectivo de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de serviço

Cláusula 55.^a

Período normal de trabalho

- 1 —
 2 —

3 — *a)* Os vendedores de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais e motociclos podem prestar trabalho ao sábado em *stands*, desde que o acordem por escrito com a empresa.

b) Não obstante as circunstâncias atrás referidas, haverá direito a dois dias de descanso semanal, a cumprir no domingo e segunda-feira seguintes ou das 13 horas de sábado às 13 horas de segunda-feira, quando o trabalho ao sábado abranja apenas o período da manhã.

c) Por acordo entre as partes, pode o descanso de segunda-feira ser substituído por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

d) Quando mais de um vendedor acorde na prestação de trabalho ao sábado, será instituído um sistema rotativo entre eles, de forma que o estabelecimento esteja aberto ao público, mas sem que todos os vendedores estejam presentes.

e) Por cada manhã de sábado em que o vendedor preste a sua actividade terá direito a uma retribuição complementar correspondente a 2 % do valor da remuneração mínima mensal fixa para o nível 8 da tabela que lhe seja aplicável.

f) Por cada sábado completo em que o vendedor preste a sua actividade, a percentagem prevista na alínea anterior será de 5 %.

g) Os vendedores referidos na alínea *a)* que tenham estabelecido outros acordos podem em qualquer momento optar, em sua substituição, pelo regime global previsto neste número, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

- 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —

CAPÍTULO V

Remuneração de trabalho

Cláusula 72.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4200\$ enquanto no desempenho das suas funções.

- 2 —

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito a uma gratificação mensal, calculada da seguinte forma, sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000\$ — 2900\$;
 Mais de 1 000 000\$ — 4200\$.

- 4 —
 5 —
 6 —

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço

Cláusula 83.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

- 1 —
a)
b)

- c) Ao pagamento de uma verba diária de 260\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
- d)

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — 260\$;
Almoço/jantar — 1300\$;

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

Cláusula 85.^a

Grandes deslocações no continente

- 1 —
- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 520\$ para cobertura de despesas correntes;
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- 2 —
- 3 —

Cláusula 86.^a

Grandes deslocações no estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

- a)
- b)
- c)

- d)
- e)
- f)
- g)
- h) À verba diária de 1400\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada.

Cláusula 88.^a

Regime especial de deslocações

- a)
- b)
- c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos termos seguintes:

Pequeno-almoço — 260\$;
Almoço/jantar — 1300\$;
Alojamento — 2900\$.

ANEXO I

Tabelas salariais

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	162 600\$00	180 900\$00
2	144 600\$00	162 600\$00
3	126 600\$00	142 200\$00
4	114 700\$00	126 600\$00
5	102 800\$00	114 700\$00
6	94 200\$00	102 900\$00
7	86 900\$00	94 600\$00
8	79 200\$00	87 900\$00
9	74 000\$00	80 800\$00
10	69 600\$00	76 100\$00
11	65 700\$00	73 000\$00
12	63 400\$00	69 500\$00
13	59 600\$00	65 700\$00

Grupo I

Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.^a nos graus 8 e 9

Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	43 900\$00	43 900\$00
16 anos	41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	—	—
17 anos	41 000\$00	41 000\$00	—	—	—	—

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	43 900\$00	43 900\$00
Praticante do 1.º ano	43 900\$00	46 200\$00
Praticante do 2.º ano	47 800\$00	51 900\$00

Grupo II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	43 900\$00	43 900\$00
16 anos	41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	—	—
17 anos	41 000\$00	41 000\$00	—	—	—	—

Grupo III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

1.º ano	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	43 900\$00	43 900\$00
Praticante de 19 anos	43 900\$00	43 900\$00

Grupo IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos ou do 1.º ano	43 900\$00	45 300\$00
Praticante de 19 anos ou com mais de dois anos (1.º ano) ou do 2.º ano	47 100\$00	51 200\$00

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

1.º ano		2.º ano		3.º ano	
Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	43 900\$00	43 900\$00

Critério diferenciador de tabelas

I — Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou a retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel

II — Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III — Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV — Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V — Às empresas referidas no n.º 1 aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 175 500 000\$.

As empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual

global seja, respectivamente, inferior ou superior a 245 300 000\$, deduzidos os impostos e taxas sobre os quais não incidam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

As empresas em que, por virtude da aplicação da instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação, aplicar-se-á a tabela II do presente contrato colectivo de trabalho, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I. As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1996.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 1997.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)
Maria Alexandra Afonso.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)
Maria Alexandra Afonso.

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Março de 1997.

Depositado em 19 de Março de 1997 a fl. 46 do livro n.º 8, com o n.º 47/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente, filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontrem situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 3900\$.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 4400\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7200\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — 1750\$;

b) Alojamento e pequeno-almoço — 4300\$.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3.	150 100\$00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2.	130 200\$00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas.	114 800\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas.	106 300\$00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas.	99 200\$00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém.	92 700\$00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	85 600\$00
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista.	79 200\$00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório.	76 800\$00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano.	62 700\$00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza.	57 900\$00
12	Praticante do 2.º ano e pacote com 16 e 17 anos.	50 000\$00
13	Praticante do 1.º ano e pacote com 14 e 15 anos.	44 100\$00

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1997.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Fevereiro de 1997.

Depositado em 17 de Março de 1997, a fl. 46 do livro n.º 8, com o n.º 37/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Empresa Morais Matias, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a Morais Matias, L.^{da}, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e representados pela organização sindical signatária, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válida pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.ª

Admissão

1 — A admissão de pessoal na empresa só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

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

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de praticante do 2.º ano.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

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

Cláusula 5.^a

Mudança de empresa

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

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 7.^a

Tempo de aprendizagem e prática

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

Cláusula 8.^a

Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional.

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

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

Cláusula 9.^a

Classificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

Cláusula 10.^a

Mapa de quotização sindical

1 — A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, em que constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar, licença sem vencimento, etc.

CAPÍTULO III

Cláusula 11.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores;
- d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- e) A empresa abonará ao trabalhador o salário por inteiro, devendo este reembolsá-la da importância recebida da companhia de seguros;
- f) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

- i) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;
- j) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa, podendo contactar, sempre que possível, os trabalhadores individualmente;
- k) No caso de a visita se verificar ao fim de semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;
- l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 12.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas, com o acordo do trabalhador, ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

pedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

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

Cláusula 14.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 11.^a, continuarão a ser pagos, tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressaltando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) De 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago, na totalidade, pelo sindicato;
- b) De 26 a 100 trabalhadores, a empresa pagará metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Com 101 ou mais trabalhadores, a empresa pagará a totalidade da retribuição.

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

3 — Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 15.^a

Alteração da categoria profissional

1 — Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impo- nha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, actualizado a cada momento, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

Cláusula 16.^a

Transferência para outro local de trabalho

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

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 17.^a

Contrato a termo

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

2 — Os trabalhadores admitidos com contrato a termo para postos de trabalho efectivos, após o período de experiência considerado na convenção, serão integrados no quadro de pessoal permanente.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, oito horas por dia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

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

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

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

5 — Todos os trabalhadores têm direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas, no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 20.^a

Obrigatoriedade

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 21.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 19.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 19.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 21.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 29.^a, n.º 2, alínea a), quando ultrapasse as

20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 12.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

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

7 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

8 — O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 23.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Para além do disposto no n.º 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de doze horas quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, sendo que o trabalho suplementar aos feriados só é considerado a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2 — Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 20 000\$.

5 — O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

6 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso, aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 22.^a e 23.^a

7 — Os trabalhadores em regime de turnos que laborem em dia feriado têm direito a receber esse dia nos termos previstos na cláusula 22.^a, n.º 5.

8 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 8000\$ por cada um destes dias.

CAPÍTULO IV

Cláusula 25.^a

Retribuições mínimas

1 — a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

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

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

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal auferidos, todos os descontos e

deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 27.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função, a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria.

4 — Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5 — A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar os trabalhadores receberão sempre

por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

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

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

CAPÍTULO V

Cláusula 29.^a

Deslocações — pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 22.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

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

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas, inclusive;
- c) A ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 horas e as 5 horas.

3 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula consideram-se:

- a) Período de almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;
- b) Período de jantar — entre as 19 horas e as 21 horas.

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

Cláusula 30.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- a) A um subsídio de 0,9% por dia da remuneração estabelecida para o grupo 1;

- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.^a;
- d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

2 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de 2 000 000\$ enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 31.^a

Tempo de cumprimento

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

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

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

Cláusula 33.^a

Feriados

1 — São feriados:

a):

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

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

2 — A terça-feira de Carnaval é considerada como dia de descanso (equiparado a feriado).

Cláusula 34.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

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

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

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

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

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

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

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 24.^a, antes do início das férias, em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal.

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

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

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

Cláusula 36.^a

Marcação de férias

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

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

Cláusula 37.^a

Interrupção de férias

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

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

Cláusula 38.^a

Sanções

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

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 34.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 39.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 40.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

Participação da falta

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

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

Cláusula 42.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações prevista nas alíneas do n.º 1 da cláusula 43.^a

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

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastrós, madrastras e enteados, durante 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante 2 dias consecutivos;
- f) Falecimento de tios, no dia do funeral;
- g) Nascimento de filhos, durante 3 dias;
- h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;
- i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e g) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do

acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

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

Cláusula 44.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem de:

- a) Exercício de funções em associações sindicais, fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 14.^a

Cláusula 45.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 14.^a

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

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

CAPÍTULO VIII

Cláusula 46.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Regresso do trabalhador

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

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

Cláusula 48.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

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

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 49.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 50.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

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

Cláusula 51.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 52.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 53.^a

Justa causa

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

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

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 54.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade do cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 55.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Cláusula 56.^a

Trabalho de mulheres

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

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

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Sem diminuição de retribuição, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, durante a gravidez e até quatro meses após o parto;
- b) Faltar 98 dias na altura do parto, sem redução do período de férias e da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa de previdência), nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais;
- c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, aquando da reintegração, a receber o dobro da retribuição a que teria direito se estivesse efectivamente ao serviço.

Cláusula 57.^a

Trabalho de menores

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

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

Cláusula 58.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

- a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas, nos dias em que tenham aulas;

- b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;
- c) A um dia de dispensa, por cada disciplina, na véspera do exame, sem perda de retribuição.

2 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

- a) Apresentar, no início do ano escolar, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

Cláusula 59.^a

Formação profissional

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

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

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

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 60.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XII

Cláusula 61.^a

Higiene e segurança no trabalho

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

2 — A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

3 — Haverá uma comissão de higiene e segurança, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do n.º 5 desta cláusula.

4 — A comissão de higiene e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à

higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

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

Cláusula 62.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de higiene e segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de higiene e segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 8.^a

CAPÍTULO XIII

Das comissões paritárias

Cláusula 63.^a

Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 64.^a

Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente AE, caberá ainda à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente AE.

Cláusula 65.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 66.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Sanções disciplinares

Cláusula 67.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

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

Cláusula 68.^a

Sanções

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas

alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

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

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

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

Cláusula 70.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

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

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

CAPÍTULO XV

Cláusula 71.^a

Das regalias anteriores

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

ANEXO I

Carreiras profissionais

Conservação mecânica

Os trabalhadores classificados como oficial de 3.^a e 2.^a, ao fim de três anos de permanência no respectivo escalão, serão promovidos a oficial de 2.^a e 1.^a, respectivamente.

Administrativos

Os trabalhadores classificados como escriturário B, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão reclassificados em escriturário A.

Produção

Condutor de máquinas

Os trabalhadores classificados como praticante, ao fim de dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a condutor de máquinas B, e estes, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão promovidos a condutor de máquinas A.

ANEXO II

Descritivo de funções

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função colocar numa ou mais máquinas certas quantidades de varas de tubo de vidro no alimentador automático das mesmas e que, depois das operações efectuadas pela referida máquina, as retira para local apropriado.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automáticas ou não de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação sob a orientação do encarregado geral.

Distribuidor de tubo de vidro. — É o trabalhador que tem como função a recepção, entrega (incluindo aos clientes) e registo de tubo de vidro entrado no armazém.

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

Escolhedor-embalador de tubo de vidro. — É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

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

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

Os veículos pesados e ligeiros, com distribuição, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

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

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis, considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

Enquadramentos

Grupo 0 — 130 000\$:

Encarregado geral.

Grupo 1 — 123 400\$:

Motorista de pesados.

Serralheiro mecânico de 1.^a

Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2 — 110 250\$:

Controlador de fabrico.

Distribuidor de tubo.

Escriturário A.

Pedreiro ou trolha.

Grupo 3 — 103 200\$:

Condutor de máquinas A.

Escriturário B.

Serralheiro mecânico de 2.^a

Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4 — 102 100\$:

Condutor de máquinas B.

Serralheiro mecânico de 3.^a

Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5 — 87 800\$:

Alimentador de máquinas.

Grupo 6 — 85 850\$:

Praticante do 2.^o ano.

Servente.

Grupo 7 — 83 600\$:

Escolhedor-embalador de tubo de vidro.

Praticante do 1.^o ano.

Marinha Grande, 5 de Fevereiro de 1997.

Por Morais Matias, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Março de 1997.

Depositado em 18 de Março de 1997, a fls. 46 do livro n.º 8, com o n.º 39/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Gist-Brocades, L.^{da}, e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a empresa Gist-Brocades, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelos sindicatos outorgantes.

ANEXO V

Enquadramento salarial (desde 1 de Janeiro de 1997)

Grupo	
I	469 500\$00
II	415 500\$00
III	367 700\$00
IV	325 300\$00
V	288 100\$00
VI	254 800\$00
VII	288 500\$00
VIII	206 100\$00
IX	189 100\$00
X	174 700\$00
XI	161 900\$00
XII	152 000\$00
XIII	143 600\$00
XIV	136 200\$00
XV	129 600\$00
XVI	118 400\$00
XVII	108 100\$00
XVII	92 000\$00

ANEXO VI

Tabela anexa ao regulamento para pequenas e grandes deslocações

2.5.1.1 — Ajudas de custo:

Almoço ou jantar (Lisboa e Porto) — 1725\$;
Almoço ou jantar (resto do País) — 2000\$;
Alojamento e pequeno-almoço — 4800\$;
Diária completa — 8800\$.

Cruz Quebrada, 20 de Fevereiro de 1997.

Pela Gist-Brocades, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato da Energia, Química e Indústrias Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Pela 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:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1997. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore 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 da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 3 de Março de 1997.

Depositado em 20 de Março de 1996, a fl. 46 do livro n.º 8, com o n.º 42/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (alteração salarial e outra) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1997, a data do depósito do CCT em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção:

Assim, a p. 270, onde se lê:

Depositado em 26 de Dezembro de 1997.

deve ler-se:

Depositado em 26 de Fevereiro de 1997.

