

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 45

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 339\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 45	P. 2173-2210	8-DEZEMBRO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril) ..... 2175
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ..... 2175

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes e Ofícios Correlativos do Dist. de Santarém e outra (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra ..... 2176
- CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras ..... 2177
- AE entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 2180
- Acordo de adesão entre o Barclays Prestação de Serviços ACE e os Sind. dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário ..... 2209
- CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Rectificação ..... 2209
- CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras — Rectificação ..... 2209
- AE entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros — Rectificação ..... 2209



---

#### 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

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril).**

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 45, de 8 de Dezembro de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- 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 previstas;
- 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.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Faro:

- 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 previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas pro-

fissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante;

- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997 e 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como uni-

dades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43 e 43, de 22 de Agosto de 1996 e 22 de Novembro de 1996 e 1997, respectivamente, e a abranger pela portaria de extensão das alterações do mesmo CCT cujo aviso foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes e Ofícios Correlativos do Dist. de Santarém e outra (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

.....

2 — Mantêm-se em vigor todas as disposições do CCT que não foram objecto da presente revisão.

#### I

##### Tabela salarial

##### Remunerações mínimas

Nível	Salário acordado
1 .....	135 250\$00
2 .....	122 550\$00
3 .....	113 600\$00
4 .....	108 000\$00
5 .....	101 650\$00
6 .....	98 000\$00
7 .....	(a) 94 700\$00
8 .....	90 800\$00
9 .....	78 050\$00
10 .....	63 200\$00
11 .....	59 200\$00
12 .....	57 950\$00
13 .....	49 550\$00

(a) No caso dos guardas, nível 7, já se inclui o subsídio de trabalho nocturno.

#### II

##### Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, n.º 1, é actualizado para o montante de 750\$ e será pago mediante a aplicação da fórmula seguinte:

$$SAA = \frac{S \times 13}{11}$$

#### III

A tabela salarial e o subsídio de alimentação produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1998.

Porto, 16 de Outubro de 1998.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

##### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos do Distrito de Santarém.

Entrado em 6 de Novembro de 1998.

Depositado em 24 de Novembro de 1998, a fl. 165 do livro n.º 8, com o n.º 386/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela Associação Nacional de Industriais e Exportadores de Cortiça e pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1998.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Tabela salarial**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 4200\$ para falhas.
- 7 — .....

**Cláusula 74.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 540\$.

2 — 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.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeição ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5 — Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, falem por motivos de ida ao tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

**ANEXO I**

**Condições específicas**

**A — Motoristas e ajudantes de motorista**

**Refeições**

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham que tomar fora das horas referidas no n.º 2, ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

Pequeno-almoço — 450\$;  
 Almoço — 1450\$;  
 Jantar — 1450\$;  
 Ceia — 560\$.

- 2 — .....

- 3 — .....  
 a) .....  
 b) .....  
 c) .....  
 4 — .....

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

Grupo I .....	318 600\$00
Grupo II .....	275 800\$00
Grupo III .....	234 600\$00
Grupo IV .....	206 900\$00
Grupo V .....	188 000\$00
Grupo VI .....	165 500\$00
Grupo VII .....	145 400\$00
Grupo VIII .....	112 100\$00
Grupo IX .....	106 500\$00
Grupo X .....	101 300\$00
Grupo XI .....	100 400\$00
Grupo XII .....	97 700\$00
Grupo XIII .....	97 600\$00
Grupo XIV .....	97 100\$00
Grupo XV .....	82 800\$00
Grupo XVI .....	76 600\$00
Grupo XVII .....	64 900\$00
Grupo XVIII .....	63 000\$00
Grupo XIX .....	55 900\$00
Grupo XX .....	53 600\$00

#### Aprendizes corticeiros

Grupos	16/17 anos	17/18 anos
XIV .....	59 800\$00	76 900\$00
XVI .....	53 000\$00	61 600\$00

#### Aprendizes metalúrgicos

##### Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos .....	46 800\$00	50 200\$00
17 anos .....	46 900\$00	—

**Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador.**

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos .....	46 800\$00	50 200\$00
17 anos .....	47 900\$00	—

Lisboa, 24 de Junho de 1998.

Pela ANIEC — Associação Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela AIEC — Associação de Industriais e Exportadores de Cortiça:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do SINDECOR — Sindicato Democrático da Indústria Corticeira e SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

*(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, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
 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 da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

24 de Junho de 1998. — Pelo Conselho 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 Minho;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;  
 CES — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio 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;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 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 Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica 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 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 Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
 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 Indústria Mineira.

Lisboa, 6 de Agosto de 1998. — Pelo Secretariado,  
*João da Silva.*

#### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 9 de Julho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

A FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Petróleo e Gás do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 5 de Agosto de 1998. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos se declara que a FSTIEP — 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.

Lisboa, 8 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis,

Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confeção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

#### **Declaração**

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT/indústria corticeira em representação dos seguintes sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados.

Lisboa, 10 de Novembro de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 4 de Novembro de 1998.

Depositado em 23 de Novembro de 1998, a fl. 165 do livro n.º 8, com o n.º 385/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e, por outro,



os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

Este acordo de empresa entra em vigor na data da sua publicação e será válido por um período de 12 meses, salvo o disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Condições de admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Provimento de vagas e admissão de trabalhadores

1 — No provimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnam os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

2 — É vedado à empresa celebrar contratos de trabalho ou outros legalmente equiparados com menores de 18 anos.

3 — A habilitação mínima de admissão é o curso do ensino secundário ou habilitação oficialmente reconhecida como equivalente.

4 — Para as funções que, nos termos da lei, seja exigível carteira, cédula ou outro título profissional, só poderão ser admitidos trabalhadores que com eles estejam habilitados.

5 — Nenhum contrato pode ser celebrado sem que o trabalhador seja considerado apto em exame clínico estabelecido pelo serviço de medicina no trabalho da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho.

3 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas ou de chefia directa;
- c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágios profissionais

1 — Para mudança de carreira, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até 18 meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (eléctrica, electrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.

2 — Os estágios referidos no n.º 1 serão, predominantemente, de formação e qualificação profissional, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3 — Os trabalhadores que frequentem o estágio manterão durante o mesmo a categoria e correspondente remuneração que possuírem à data do seu início.

4 — Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a remuneração correspondente; caso contrário, regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a remuneração.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local e horário da prestação do trabalho, data do início do contrato, data da sua celebração, assinatura das partes e o prazo estipulado com a indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído.

3 — Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as remunerações mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste acordo de empresa no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o n.º 4 da cláusula 57.<sup>a</sup>

4 — Em caso de morte por acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a

60 vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de não renovação do contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período de três anos dispensas sem perda de retribuição até ao máximo de oito dias, para a obtenção de nova colocação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3 — Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente acordo de empresa, através da comissão paritária ou por negociação directa, poderão criar e integrar ou eliminar categorias profissionais nos anexos deste acordo de empresa.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres e garantias

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo de empresa e da legislação em vigor;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de direcção e de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente acordo de empresa;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- e) Nomear para cargos de direcção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- f) Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre aplica-

ção do presente acordo de empresa, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

- i) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

2 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo de empresa e da legislação em vigor;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, melhorar a sua qualificação profissional;
- i) Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- j) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- l) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços;
- m) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

3 — Acções vedadas à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- 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 do disposto na lei e neste acordo de empresa;

- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento da empresa sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;
- j) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- l) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- m) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

4 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 4 da cláusula 51.ª

5 — O disposto no número anterior 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.

#### Cláusula 9.ª

##### Greve e lock-out

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

2 — É vedada à empresa a prática de qualquer forma de lock-out.

## CAPÍTULO IV

### Desenvolvimento da carreira profissional

#### Cláusula 10.ª

##### Promoção

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte de processos de avaliação, exame e escolha.

2 — É considerado um período de aprendizagem global para a profissão o qual integra as categorias profissionais de aprendiz, aprendiz-praticante A e aprendiz-praticante B e cuja evolução se processa de acordo com o previsto no anexo IV deste acordo de empresa.

3 — Os profissionais integrados no anexo IV evoluirão de acordo com critérios de permanência na categoria profissional, nível de desempenho e nível de aproveitamento em acções de formação previstas para o respectivo perfil, conforme estabelecido no referido anexo. Para o cômputo da permanência na categoria não são considerados os períodos de suspensão de contrato de trabalho. Na determinação do nível de desempenho e do nível de aproveitamento nas acções de formação, a média considerada será a dos anos correspondentes à permanência na categoria.

4 — Para acesso à categoria de visitador/preparador de trabalho é exigido o mínimo de três anos de exercício efectivo da função de oficial de conservação.

5 — A promoção de 1.ª classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de aproveitamento em acções de formação previstos no anexo IV e mediante a prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.ª classe, contada nos termos do n.º 3.

6 — As provas referidas no número anterior realizar-se-ão uma vez por ano e, em princípio, no 1.º semestre, na sequência do pedido de prestação de provas apresentado pelo trabalhador durante o mês de Janeiro. O trabalhador pode em Janeiro do ano em que completa cinco anos de permanência na 1.ª classe apresentar o pedido para prestação de provas.

7 — Compete a um júri constituído por três trabalhadores pertencentes à empresa, sendo um designado por esta e dois pelos órgãos representativos dos trabalhadores, decidir em unanimidade dos presentes sobre o resultado das provas — *Apto* ou *Não apto*.

8 — Quando o candidato for classificado de *Apto*, a promoção produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês em que tenha completado cinco anos na 1.ª classe, se o trabalhador apresentou o pedido nos termos do n.º 6.

9 — Os trabalhadores que não se inscreveram para provas nos termos do n.º 6 ou que, tendo-se inscrito, lhes seja atribuída a classificação de *Não apto* poderão realizá-las ou repeti-las no ano seguinte desde que se inscrevam, para o efeito, no prazo estabelecido no n.º 6. Neste caso, se o trabalhador for considerado *Apto*, os efeitos produzem-se a partir do 1.º dia do mês seguinte ao mês em que acedeu à 1.ª classe, no ano da nova inscrição, aplicando-se este mesmo procedimento aos candidatos que faltem à prestação de provas ou desistam no decurso das mesmas.

10 — Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos no escalão I-A ou I-B.

11 — A permanência nos escalões dos profissionais referidos no número anterior não poderá ser superior a:

- a) Licenciados, um ano no escalão I-B e dois anos no grau II;
- b) Bacharéis, um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois anos no grau II.

12 — Em casos excepcionais, a empresa pode efectuar promoções por mérito antes de decorrido o período de permanência referido nos números anteriores e no anexo IV.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções de direcção e chefia

1 — É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respectivas competências e as qualificações para os cargos de direcção e de chefia.

2 — As funções de direcção, directamente dependentes da administração da empresa, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, nos termos previstos na lei.

3 — As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo II de nível salarial equivalente.

4 — Somente as funções de direcção podem depender directamente da administração da empresa.

5 — Por cada sector, de acordo com a sua estrutura orgânica, a empresa garante uma função de direcção ou de chefia.

6 — Existindo tarefas de complexidade técnica e de responsabilidade, cuja duração de execução seja temporária, a empresa pode constituí-las em projecto, autonomizando-as das funções normais das unidades orgânicas, e designar um trabalhador com a função de coordenador, responsável pela sua execução, mediante a observância do seguinte:

- a) A nomeação depende do acordo do trabalhador e deve constar de documento escrito;
- b) A nomeação só pode ser efectuada em relação a quadros superiores e médios, como tal classificados no anexo V deste acordo de empresa;
- c) A nomeação pode ser feita a tempo inteiro ou em acumulação com as funções que o trabalhador normalmente desempenha na empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1 — Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo societário a que pertence.

2 — O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

3 — A cedência ocasional pode ser feita a termo certo ou incerto.

4 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sendo o período diário de oito horas, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2 — O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, salvo no regime de trabalho por turnos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — No regime de trabalho por turnos, a interrupção prevista no número anterior é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho nos turnos com descanso em dia variável da semana.

4 — No regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais em média anual.

5 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito às folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado em cada estabelecimento da empresa, garantir a observância do período normal de trabalho semanal previsto no presente acordo de empresa.

6 — O trabalho prestado para cálculo das folgas inclui as folgas gozadas no período de referência definido no número seguinte, excluindo as ausências por motivo de férias ou por qualquer outro motivo.

7 — As folgas referidas no número anterior serão gozadas entre Novembro e Maio, em data a acordar com a empresa, devendo ser gozadas em períodos mínimos de três dias; fracções inferiores a três dias serão gozadas de uma só vez. Na falta de acordo as folgas serão fixadas pela empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas e as sete horas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1 — Em regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de calendário de descanso.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo após seis dias de prestação de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço elaborada no início de cada ano.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário diurno terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

4 — Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores que permaneçam durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário diurno, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas funções.

5 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe transitoriamente ao regime de horário diurno ou a turno com remuneração inferior, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno atualizado a cada momento; também, por conveniência da empresa, o trabalhador poderá voltar à sua situação anterior.

6 — Sem prejuízo da situação de transitoriedade prevista no número anterior, o subsídio de turno só é devido enquanto o trabalhador se mantiver no respectivo regime de horário.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Salvo nas situações previstas na lei e no presente acordo de empresa, é abolido o trabalho suplementar.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha 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 e, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto na primeira parte do número anterior tem os seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia útil;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

4 — O trabalho suplementar previsto na segunda parte do n.º 2 não está sujeito a qualquer limite.

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

6 — O trabalho prestado para compensação de suspensão 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 empresa e os trabalhadores, não se considera trabalho suplementar.

7 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

8 — Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente àquele, salvo para o regime de turnos com descanso em dia variável da semana, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

9 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhes-á a importância prevista no anexo III.

10 — Na situação prevista no n.º 8, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso do início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

11 — No regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que os trabalhadores prestem trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho normal terão direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III.

12 — Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a prestar trabalho suplementar, terão direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração prevista no anexo III para trabalho suplementar, sendo-lhes assegurado transporte por conta da empresa ou pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — Quando, em dia de descanso complementar ou feriado, a prestação de trabalho suplementar for superior a quatro horas, o descanso compensatório é de um dia, que terá de ser gozado obrigatoriamente num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a ser gozado obrigatoriamente num dos três dias úteis seguintes.

4 — O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar referido no n.º 1 vence-se quando perfizer um número de horas equivalente ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes.

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório será fixado pela empresa.

6 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

7 — O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até ao dia 31 de Janeiro do ano seguinte. Na impossibilidade desse gozo, o descanso será substituído pela remuneração prevista no n.º 6.

8 — Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, doze horas após o seu termo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isenção de horário de trabalho.

2 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3 — A retribuição da isenção de horário de trabalho será equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, calculada de acordo com a remuneração base acrescida das anuidades, previstas neste acordo de empresa para a respectiva categoria.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — Consideram-se em regime de prevenção os trabalhadores que efectivamente participem da responsabilidade de funcionamento de uma instalação fabril num período semanal, incluindo feriados e fins-de-semana, encontrando-se localizáveis na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de prevenção são designados pela empresa e constituem-se em equipas, sendo coordenados por um chefe de equipa.

3 — A prestação de trabalho efectivo em regime de prevenção aos domingos confere aos trabalhadores um descanso compensatório nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

4 — O intervalo entre o termo do trabalho de prevenção e o início da jornada normal de trabalho é de doze horas; se o trabalho em regime de prevenção tiver início até duas horas antes da jornada normal de trabalho, não há intervalo de descanso.

5 — Aos trabalhadores chamados para prestar trabalho em regime de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

6 — A prestação efectiva de trabalho em regime de prevenção é determinada pelo respectivo chefe de equipa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quanto às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — No caso de o exercício das funções referidas no n.º 2 se prolongar por mais de seis meses consecutivos, o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

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

2 — O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e II deste acordo de empresa, o que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro:

- a) Da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente;
- b) A cuja categoria o trabalhador substituto tenha acesso por força de promoção automática ou semiautomática.

3 — Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de 30 dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente remuneração base mensal definida no anexo II deste acordo de empresa.

4 — Se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria, desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5 — Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

6 — A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta cláusula.

## **CAPÍTULO VI**

### **Retribuição mínima do trabalho**

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Remunerações mínimas**

1 — As remunerações previstas nos anexos II e III que sejam de natureza regular e permanente serão pagas até ao último dia do mês a que respeitam, dentro do período normal de trabalho.

2 — O pagamento das remunerações e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores será feito de acordo com este acordo de empresa e a legislação em vigor.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma remuneração total calculada nos termos do anexo III.

2 — A remuneração prevista no número anterior compreende a remuneração de trabalho nocturno.

3 — O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte :

$$\frac{12 \times (\text{remun. base mensal} + \text{anuidades} + \text{sub. de turno})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho prestado em dia feriado**

1 — Sempre que, no desenvolvimento normal da sua escala de serviço, o trabalhador do regime de turnos com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, terá direito à remuneração prevista no anexo III.

2 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa terão direito a receber, até 30 de Novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno para os trabalhadores que o percebam, e, ainda a importância média mensal recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fracção do mês conta como mês completo.

3 — No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respectivo ano; qualquer fracção do mês conta como mês completo.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efectivo, a comparticipação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4 — Para efeitos de aplicação do n.º 1, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas consecutivas de serviço efectivo no dia.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição e subsídio de férias**

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

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa receberão um subsídio correspondente à remuneração base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno para

os trabalhadores que o percebam, e, ainda, a importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

3 — Aos trabalhadores que por acordo com a empresa gozem seguido, no mínimo, 50% do período de férias a que têm direito, nos meses de Janeiro a Maio e de Outubro e Novembro, será paga uma importância equivalente a 10% do seu subsídio de férias, que será adicionada a este.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de remuneração que se verifique no ano em que as férias se vencem.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalharem em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga, desde que o segundo turno termine depois das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- b) Em regime de três turnos com folga fixa aos domingos e de dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- c) Em regime de dois turnos com folga fixa aos domingos terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de prevenção terão direito a um subsídio fixo por cada período semanal de prevenção no valor previsto no anexo III.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa terão direito a uma anuidade no valor constante do anexo III, actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas nos números anteriores serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho

por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transportes e abonos para deslocações

1 — Não se considera 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 em serviço da empresa.

2 — A empresa pagará a todos os trabalhadores, sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3km, um subsídio mensal de transporte, de valor igual ao do passe L da zona de Lisboa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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 fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente, Regiões Autónomas e 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 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 de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;
- b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas suplementares depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância



para refeição, desde que previamente autorizada, será de montante igual a 25% da ajuda de custo fixada na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1 a empresa pagará ao trabalhador:

- a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- b) A importância prevista no anexo III, por dia completo, para despesas da alimentação e alojamento;
- c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento, e vice-versa;
- d) A importância, calculada com base no estabelecido no presente acordo de empresa para pagamento de horas normais, correspondente ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5 — No caso em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento com pequeno-almoço, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50%.

6 — Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

7 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1, a empresa poderá acordar com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

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

9 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que haja acordo prévio com a empresa.

10 — Para os efeitos do número anterior só poderão ser utilizados veículos que estejam ao abrigo da apólice de seguro em vigor cobrindo a responsabilidade civil e danos próprios.

11 — As deslocações referidas no n.º 9 serão pagas na base do preço do quilómetro estabelecido para o limite legal de isenção em sede de IRS.

12 — As deslocações previstas na alínea c) do n.º 1 conferem ao trabalhador o direito a uma licença suplementar de 4 dias por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando

a mudança de residência, este terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data de transferência, igual a 15% do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de remuneração base mais anuidades, bem como subsídio de turno, quando o houver.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo:

- a) Um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente, no valor de 100 vezes a remuneração base mensal do nível 6 da tabela I prevista no anexo II deste acordo de empresa;
- b) Um seguro de vida cobrindo o risco de morte, invalidez total e permanente, no valor de 24 vezes a remuneração base mensal referida no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Refeitórios na empresa

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 50 trabalhadores.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, a saber:

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.

Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem instalações da empresa, ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores, e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa terão direito a um período de 24 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

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

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

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

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

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

8 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das excepções previstas neste acordo de empresa e na lei.

10 — 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 graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano

metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

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

12 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13 — 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 a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### 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 do 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 verifique uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as parte acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este as ter iniciado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho 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 da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que se teria vencido em 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 41.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos por mês. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de horário de trabalho.

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o n.º 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, torna a falta injustificada.

7 — A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{remuneração base mensal} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno}}{30}$$

8 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

9 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se de tratar de férias no ano de admissão.

10 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 3, perfaçam um dia completo de trabalho, será este, sem prejuízo do disposto no número seguinte, descontado ao trabalhador.

11 — As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na remuneração do mês seguinte a que respeitem.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

- ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- b) As dadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar nos termos da legislação aplicável;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstas no presente acordo de empresa e na lei;
- d) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- e) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- f) As motivadas por falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- g) Parto da esposa, por um período de três dias;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- i) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados no presente acordo de empresa e na lei;
- j) Doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico.

2 — O disposto na alínea f) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores a empresa poderá exigir a apresentação dos documentos necessários para prova dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) e c) a j) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepção previstas no presente acordo de empresa e na lei.

5 — As faltas justificadas referidas na alínea b) do n.º 1 determinam a perda de retribuição, salvo se a necessidade de assistência se verificar até dois dias.

6 — As faltas justificadas referidas nas alíneas e) e f) do n.º 1 e no n.º 2 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.

7 — Desde que previamente autorizada pela chefia, os trabalhadores podem usufruir de uma dispensa, sem perda da remuneração.

8 — A dispensa prevista no número anterior é equivalente ao número de horas correspondentes a quatro dias de trabalho, por ano civil, sendo obrigatoriamente gozadas por períodos mínimos correspondentes a meio dia de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Despedimento

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

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

3 — Não se provando justa causa, o despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinham à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhes caberia nos termos do presente acordo de empresa, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos há menos de cinco anos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;

- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, 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;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Cessação por despedimento promovido pela empresa

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;
- 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) 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;
- g) Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

- h) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- 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) Reduções anormais da produtividade;
- l) 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 no presente acordo de empresa e na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a 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 fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição corresponde 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 ao 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 observância das normas de segurança e higiene no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, fusão ou extinção**

1 — No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Havendo acordo, antes da transmissão, entre o transmitente e o adquirente, os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta pro-

seguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá 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, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio da carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

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

5 — Durante um ano a contar da data do 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 de preferência, 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 aos 50 anos de idade e de 18 e 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

## CAPÍTULO XI

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Aos trabalhadores do sexo feminino, para além do estipulado no presente acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença pelo período previsto na lei e um complemento do subsídio a que tiver direito pela respectiva instituição de previdência, de modo a que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda da retribuição, para aleitação dos seus filhos, durante o período de um ano após o parto. Estes

dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo de ambas as partes;

- d) Frequência das 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 férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado à empresa 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes gozarão das seguintes regalias, nos termos fixados nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até dez horas por semana, sem perda de remuneração, que poderão ser fraccionadas pelos dias da semana desde que haja acordo da empresa;
- b) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2, quando fraccionada, deverá ser gozada de acordo com a empresa, no início ou fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para a prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a uma dispensa de quatro dias anuais por disciplina, a serem utilizados necessariamente nos dias de exame ou de provas de avaliação ou nas suas vésperas.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou provas de avaliação a que alude o número anterior.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até 10 dias de

licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a seguinte antecedência:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretendem um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretendem dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, no caso de pretendem mais de cinco dias de licença.

9 — A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

10 — A empresa comparticipa nas propinas nas seguintes modalidades:

- a) As propinas a suportar pela empresa serão equivalentes às que o trabalhador suportaria em estabelecimento de ensino oficial, mesmo que a frequência dos cursos ocorra em outro tipo de estabelecimento de ensino;
- b) Para a frequência do nível de ensino até ao 12.º ano de escolaridade em estabelecimento não oficial, a empresa suportará, além da importância referida na alínea a) anterior, 50% da diferença entre aquela e o valor da propina paga;
- c) No caso de concluir o ano escolar com aproveitamento na totalidade das suas disciplinas, a empresa reembolsará o trabalhador-estudante dos restantes 50% da propina referida na alínea anterior.

11 — A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

12 — Para o nível de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, a empresa poderá estabelecer prémios, por cada ano escolar completo e para o ano de conclusão do nível de ensino.

13 — Para efeitos do n.º 11, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

14 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância torne viável a frequência efectiva do curso.

15 — O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos locais.

16 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17 — Para efeitos das comparticipações previstas no n.º 9, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das disciplinas de um ano, obtenha aprovação em dois terços

das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das disciplinas serão resolvidos de forma proporcional. Em ambas as situações, é de dois anos o limite para a obtenção de aprovação na totalidade das disciplinas do ano.

18 — Tendo-se verificado a perda de regalias por falta de aproveitamento nos termos do número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das disciplinas em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

19 — Aos casos omissos aplica-se o regime legal do estatuto do trabalhador-estudante que estiver em vigor.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança social**

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Segurança social**

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo de empresa contribuirão para a instituição de segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Complemento do subsídio de doença**

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida e o subsídio atribuído pela segurança social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da segurança social, não reembolse a empresa, esta suspenderá o pagamento do complemento.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração base, anuidades e subsídio de turno.

4 — O complemento previsto no n.º 1 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 o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5 — No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da segurança social para atribuição do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 — A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionado nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe à situação de pré-reforma.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de pensão 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 do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade for inferior à que auferia, a empresa pagará a respectiva diferença.

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

3 — Caso a reconversão não seja possível, o contrato de trabalho cessa por caducidade, passando o trabalhador a ter direito a um complemento que adicionado à pensão paga pela seguradora, iguale a remuneração base a cada momento fixada para a categoria profissional acrescida de anuidades, até ao momento em que atingir a idade legal de reforma, sendo-lhe aplicável, nesta altura, o regime previsto na cláusula 58.<sup>a</sup> deste acordo de empresa com as necessárias adaptações, contando-se para efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente ao serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 56.<sup>a</sup> auferida pelo trabalhador e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência**

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social, na parte correspondente ao tempo de trabalho em que a empresa tenha contribuído para a sua formação, e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que  $n$  é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo  $n$  ser superior a 45.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença ou acidente de trabalho.

4 — Para efeitos do n.º 2, a pensão da segurança social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da segurança social em vigor em 31 de Dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

5 — Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da segurança social e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula.

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

8 — 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 ao trabalhador nos termos desta cláusula.

9 — 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 competente.

10 — O disposto nos números anteriores da presente cláusula aplica-se a todos os trabalhadores admitidos pela empresa por contrato de trabalho sem termo até 31 de Dezembro de 1998.

11 — Aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 1999 por contrato de trabalho sem termo, ser-lhes-á garantido um benefício de características equivalentes às referidas nos números anteriores da presente cláusula. Este benefício é garantido através de um regime de contribuição definida para o qual a empresa contribuirá mensalmente com um valor equivalente a 8,5 % da remuneração de base, acrescida das anuidades, auferida por cada trabalhador.

12 — Aos trabalhadores abrangidos pelo n.º 10 da presente cláusula é-lhes facultada a possibilidade de optar pelo regime definido no n.º 11.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Segurança, higiene e medicina no trabalho**

1 — A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

2 — 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.

3 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de

exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

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

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

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

### CAPÍTULO XIII

#### **Formação profissional**

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade da empresa**

1 — A empresa fomentará a formação contínua dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste acordo de empresa, 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, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exame;
- d) Ministar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros e humanos necessários.

2 — A empresa deverá elaborar um plano de formação anual de que dará conhecimento aos representantes das organizações dos trabalhadores.

### CAPÍTULO XIV

#### **Disciplina no trabalho**

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **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 62.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar e sanções**

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



2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3 — 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.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6 — O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no n.º 9 da presente cláusula.

7 — Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalhador através de nota de culpa.

8 — Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente a consulta de todas as suas peças.

9 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder à nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no n.º 6.

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

11 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

12 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

13 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

14 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

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

16 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- b) Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas na alínea anterior.

## **CAPÍTULO XV**

### **Da organização sindical dos trabalhadores**

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

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

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas neste acordo de empresa e na lei.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação à empresa**

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respectivos delegados sindicais.

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

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Comissões sindicais e intersindical de delegados**

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

2 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais da empresa.

3 — A comissão intersindical é um órgão sindical na empresa, constituído pelos delegados sindicais que integram as comissões sindicais da empresa.

4 — A comissão intersindical de delegados tem competência para interferir, propor e ser ouvida em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução de processos disciplinares nos termos previstos na lei;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudanças de turnos;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- f) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo de empresa designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

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

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Exercício de funções das organizações sindicais**

A empresa obriga-se a:

- a) Nos estabelecimentos com 150 trabalhadores ou mais, pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, para o exercício das suas funções e a realização de reuniões;
- b) Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções e a realização de reuniões;
- c) Reservar um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- d) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de delegados, reuniões conjuntas, nas quais serão analisados o cumprimento do presente acordo de empresa e as eventuais deficiências de que enfeite;
- e) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente acordo de empresa.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Reuniões da comissão intersindical de delegados com a administração da empresa**

1 — A comissão intersindical de delegados será recebida, sem perda de retribuição, pela administração da empresa ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 67.<sup>a</sup> desde que a reunião haja sido convocada pela administração da empresa ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com esta.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Formalização**

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

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Disposições gerais**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias anteriores**

1 — Este acordo de empresa considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalho.

2 — Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Garantias do cumprimento**

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo de empresa.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste acordo de empresa, os nomes dos res-

pectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funiconar logo que indicados os nomes dos seus membros;

- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo de empresa, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições do presente acordo de empresa;
- b) Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste acordo de empresa, bem como eliminá-las.

3 — Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Assistência judiciária**

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 — Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3 — A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente acordo de empresa é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo v.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1 — Os anexos II e III vigoram de 1 de Dezembro de 1998 até 31 de Março de 1999.

2 — A tabela II do anexo II aplica-se:

- a) Aos trabalhadores ao serviço da empresa em 30 de Novembro de 1998 que percebam o prémio de experiência profissional;
- b) Aos trabalhadores que em 1 de Dezembro de 1998 estejam integrados em categoria profissional que, de acordo com os critérios previstos no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído, viessem a perceber aquela remuneração.

3 — Os trabalhadores integrados na tabela II, sempre que venham a beneficiar de uma promoção, serão integrados na tabela I.

4 — A tabela II extinguir-se-á quando os trabalhadores nela incluídos tenham transitado para a tabela I, sendo a data da sua extinção comunicada às associações sindicais outorgantes deste acordo de empresa.

5 — O subsídio de turno terá sempre como referência a tabela I.

6 — Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do acordo de empresa, beneficiem de subsídio de prevenção, nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>, se após a aplicação dos novos valores durante os 12 meses imediatamente subsequentes a 1 de Dezembro de 1998, tendo em atenção o número de prevenções efectuadas, resultar um valor inferior ao valor médio de prevenção considerando os montantes auferidos no período de 24 meses imediatamente anterior àquela data, será pago o diferencial que será amortizado num período de três anos, salvo se, entretanto, deixar de se verificar qualquer diferença.

7 — A partir de 1 de Dezembro de 1998, aos trabalhadores que em 30 de Novembro de 1998 beneficiem de transporte assegurado pela empresa, o mesmo ser-

-lhes-á garantido, salvo se optarem pelo subsídio previsto nos termos do n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

8 — O regime previsto no n.º 11 da cláusula 33.<sup>a</sup> aplica-se a partir de 1 de Dezembro de 1998.

9 — O período de férias vencidas em 1 de Janeiro de 1998 é uniformizado para 23 dias úteis.

10 — Aos trabalhadores que recebam à data de entrada em vigor do acordo de empresa o abono mensal para falhas, este será reduzido num período de três anos salvo se, neste prazo, beneficiarem de uma progressão salarial; neste caso, o valor será retirado na totalidade.

11 — Na atribuição das novas categorias profissionais, será assegurado sempre, no mínimo, um nível salarial equivalente ao que o trabalhador detinha à data da atribuição da nova categoria.

12 — O início da contagem do tempo de permanência para efeitos de progressão de carreira é de 1 de Dezembro de 1998 para os trabalhadores que se enquadrem nas seguintes situações:

- a) Em categorias profissionais que nos termos deste acordo de empresa, relativamente ao previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído, se situem em nível salarial superior;
- b) Em categorias profissionais que nos termos deste acordo de empresa, embora se situando no mesmo nível salarial, tenham um alargamento de carreira relativamente ao previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído.

13 — As provas de promoção de 1.<sup>a</sup> classe para principal (nível salarial 6 para 7), previstas nos termos do n.º 7 da cláusula 10.<sup>a</sup>, não se aplicam aos trabalhadores que cumulativamente satisfaçam as seguintes condições:

- a) Que tenham realizado provas de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> classes até 30 de Novembro de 1998;
- b) Que obtenham num dos anos considerados para a média de avaliação de desempenho, pelo menos, aproveitamento nas acções de formação igual ou superior a 3,5.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projectos específicos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, em início de carreira profissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

*Aprendiz-praticante.* — É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

*Arquivista técnico (\*).* — É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à sua limpeza, regulação e conservação correntes; pode coadjuvar profissionais de desenho na execução das tarefas que lhe sejam distribuídas.

*Assistente administrativo (\*).* — É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respectiva área de actividade lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a actividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Assistente técnico operacional.* — É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica operacional lhe permitem exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projectos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a actividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas simples da actividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo de distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

*Auxiliar fabril.* — É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respectiva actividade.

*Chefe de processo com comando centralizado (cimento).* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afecta ao processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcionamento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operadores de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a optimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia eléctrica, dos refractários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respectiva actividade.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de actividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica.* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Condutor de veículos industriais.* — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Podem também conduzir a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Cozinheiro (\*).* — É o trabalhador que dirige a cozinha, confecciona e prepara alimentos quentes e frios, emprata-os e guarnece-os. Pode ainda ser encarregado da compra de géneros alimentícios destinados à preparação das refeições, sendo o responsável pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, utilizando o equipamento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de

fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, assegurando a elaboração de relatório da respectiva actividade.

*Encarregado (FCH).* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Encarregado (cimento).* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Encarregado de turno de embalagem (cimento).* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Ensacador-carregador (\*).* — É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correcto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir arrumando-as nos veículos de transporte ou em *palettes*. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Escriturário.* — É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efectuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

*Ferramenteiro (\*).* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as exis-

tências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de actividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Licenciado e bacharel do grau I.* — É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação. Não desempenha funções de chefia, mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

*Licenciado e bacharel do grau II.* — É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projectos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III.* — É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua actuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV.* — É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação

complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridade relativa e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V.* — É o trabalhador que chefia ou coordena diversas actividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objectivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado e bacharel do grau VI.* — É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das actividades da empresa.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga

que transporta e orientação da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação (construção civil, eléctrica e mecânica).* — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente obras novas e acções de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

*Oficial de fabricação (FCH).* — É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enfora o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenforna, a fase de hidratação de cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de fabricação (cimento).* — É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação. Pode, em circunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a actividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

*Oficial de laboratório.* — É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respectivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento o seu cargo.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

*Operador de embalagem (cimento).* — É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de recepção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tracção a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação e manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

**Operador de pedreira.** — É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

**Operador de processo com comando centralizado (cimento).** — É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia eléctrica, dos refractários e peças de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.

**Programador informático.** — É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando-os e mantendo-os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de concepção e projecto dos sistemas.

**Prospecor de vendas.** — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

**Secretário de administração.** — É o trabalhador qualificado que assegura as actividades específicas de secretariado da administração; competem-lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira e efectuar o respectivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter actualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; assegurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dos-

siers, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efectuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

**Telefonista (\*).** — É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

**Visitador/preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações, e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento de mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(\*) Função a extinguir posteriormente.

## ANEXO II

### Categorias profissionais

Nível salarial	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela II
1	Aprendiz .....	100 000\$00	—
2	Aprendiz-praticante A .....	105 000\$00	—
3	Aprendiz-praticante B .....	110 000\$00	114 000\$00
4	Arquivista técnico (*) ..... Auxiliar administrativo ..... Auxiliar fabril ..... Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista (*) .....	117 000\$00	120 000\$00
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Desenhador de 2. <sup>a</sup> ..... Ensacador/carregador (*) ... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Ferramenteiro (*) ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH) ..... Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento) ..... Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento) ..... Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup> .....	122 000\$00	124 000\$00



Nível salarial	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela II
6	Conductor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH) ..... Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento) ..... Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento) ..... Operador de processo com comando centralizado .... Prospector de vendas .....	126 000\$00	130 000\$00
7	Chefe de equipa ..... Desenhador principal (**) ... Escriturário principal (**) ... Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) ..... Operador de processo com comando centralizado principal I (**) ..... Prospector de vendas principal I (**) ..... Visitador/preparador de trabalho I .....	134 000\$00	138 000\$00
8	Assistente operacional I .... Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica ..... Desenhador principal II (**) ..... Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) (FCH) ..... Encarregado (pedreira e transportes) (cimento) .... Encarregado de conservação I (FCH) ..... Encarregado de turno de embalagem (cimento) .... Escriturário principal II (**) ..... Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) ..... Operador de computador I ... Operador de processo com comando centralizado principal II (**) ..... Prospector de vendas principal II (**) ..... Secretário de direcção ..... Técnico de electrónica ..... Visitador/preparador de trabalho II .....	142 000\$00	146 000\$00
9	Assistente administrativo (*) ..... Assistente operacional II .... Bacharel do grau I-A ..... Chefe de processo com comando centralizado I ... Desenhador-projectista ..... Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) (cimento) .... Encarregado de conservação II (FCH) ..... Encarregado de fabricação (FCH) ..... Operador de computador ... Secretário de administração ..... Técnico de electrónica principal I (**) .....	150 000\$00	157 000\$00

Nível salarial	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela II
10	Chefe de secção I ..... Assistente técnico operacional I ..... Chefe de processo com comando centralizado II .... Licenciado e bacharel do grau I-B ..... Técnico de electrónica principal II (**) .....	165 000\$00	180 000\$00
11	Assistente técnico operacional II ..... Chefe de secção II ..... Licenciado e bacharel do grau II ..... Programador informático I ....	195 000\$00	220 000\$00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III .... Programador informático II ...	240 000\$00	240 000\$00
13	Analista de sistemas ..... Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV ....	300 000\$00	—
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V .....	600 000\$00	—
15	Licenciado e bacharel do grau VI .....	420 000\$00	—

(\*) Categoria profissional a extinguir posteriormente.

(\*\*) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

### ANEXO III

#### Cláusulas de expressão pecuniária

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

9 — Lanche — 290\$.

10:

Jantar — 1180\$;  
Pequeno-almoço — 290\$.

11:

Jantar no local de trabalho — 1180\$;  
Jantar fora do local de trabalho — 1250\$.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — .....

- Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,75;
- Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 2;
- Trabalho diurno, em dia de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25;

- d) Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,50.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em dia feriado

1 — .....

Trabalho diurno: remuneração normal multiplicada por 2,25;

Trabalho nocturno: remuneração normal multiplicada por 2,50.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — 1285\$.

2 — 1285\$.

3 — 275\$.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1 — .....

- a) 24,35 % da remuneração base fixada para o nível 7 da tabela I do anexo II;
- b) 18,85 % da remuneração base fixada para o nível 7 da tabela I do anexo II;
- c) 13,85 % da remuneração base fixada para o nível 7 da tabela I do anexo II.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15 — 50 000\$.

Níveis salariais 12 e 13 — 40 000\$.

Níveis salariais 9 a 11 — 30 000\$.

Níveis salariais 7 e 8 — 25 000\$.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — 1750\$ por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 200\$ por cada ano completo subsequente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

3 — .....

b) Refeição — 1390\$.

4 — .....

a) 975\$;

b) 8570\$.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

11 — .....

Ensino básico (1.º e 2.º ciclos — até 6.º ano) — 8245\$;

Ensino básico (3.º ciclo — 7.º e 9.º anos) — 12 275\$;

Ensino secundário (10.º a 12.º anos) — 18 380\$;

Ensino politécnico e superior — 28 335\$.

## ANEXO IV

### Acesso e promoção

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo de permanência (mínimo) (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz .....	1	—	—	—	2	Aprendiz-praticante A.
2	Aprendiz-praticante A .....	1,5	—	—	—	3	Aprendiz-praticante B.
3	Aprendiz-praticante B .....	1,5	—	—	—	4	Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup>
						5	Desenhador de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH). Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento). Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento).

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo de permanência (mínimo) (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
4	Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup>	3	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + aproveitamento > 3,0.	–	5	Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento). Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH). Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento).	3	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + aproveitamento > 3,0.	–	6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento). Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH). Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento).
6	Desenhador de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Operador de processo com comando centralizado. Prospector de vendas .....	5	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + aproveitamento > 3,0.	Aprovação	7	Desenhador principal I. Escriturário principal I. Oficial principal (conservação e laboratório) I. Operador de processo com comando centralizado principal I. Prospector de vendas principal I.
7	Desenhador principal I ..... Escriturário principal I ..... Oficial principal (conservação e laboratório) I. Operador de processo com comando centralizado principal I. Prospector de vendas principal I. Visitador/preparador de trabalho I.	5	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + aproveitamento > 3,0.	–	8	Desenhador principal II. Escriturário principal II. Oficial principal (conservação e laboratório) II. Operador de processo com comando centralizado principal II. Prospector de vendas principal II. Visitador/preparador de trabalho II.
8	Encarregado de conservação I (FCH). Operador de computador II ... Técnico de electrónica .....	6	> 3,5	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + aproveitamento > 3,5.	–	9	Encarregado de conservação II (FCH). Operador de computador II. Técnico de electrónica principal I.
9	Chefe de processo com comando centralizado I. Técnico de electrónica principal I.	6	> 3,5	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + aproveitamento > 3,5.	–	10	Chefe de processo com comando centralizado II. Técnico de electrónica principal II.
10	Chefe de secção I .....	6	> 3,5	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + aproveitamento > 3,5.	–	11	Chefe de secção II.
11	Programador informático I ...	6	> 3,5	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + aproveitamento > 3,5.	–	12	Programador informático II.

II) Para efeitos do nível de desempenho e do nível de aproveitamento em acções de formação considera-se, para categorias profissionais até ao nível salarial 8, um valor superior a 60 % numa escala de 1 a 5 e, para as categorias profissionais do nível 8 e seguintes, considera-se um valor superior a 70 % da mesma escala.

# ANEXO V

## Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores .....	1.1 — Técnicos de produção e outros ..... 1.2 — Técnicos administrativos .....	Licenciado, bacharel do grau VI. Licenciado, bacharel ou técnico equipado do grau V. Licenciado, bacharel ou técnico equipado do grau IV. Licenciado do grau III. Licenciado do grau II. Licenciado do grau I-B.
2 — Quadros médios .....	2.1 — Técnicos de produção e outros ..... 2.2 — Técnicos administrativos .....	Assistente técnico operacional I e II. Bacharel ou técnico equipado do grau III. Bacharel do grau II. Bacharel do grau I-B. Bacharel do grau I-A. Analista de sistemas. Chefe de secção. Programador informático.
3 — Encarregados, contramestres, etc. ....	—	Chefe de processo c/comando centralizado. Chefe de turno de embalagem (cimento). Chefe de turno de fabricação (FCH). Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) (cimento). Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) (FCH). Encarregado (pedreira, transportes) (cimento). Encarregado de conservação (FCH). Encarregado de fabricação (FCH). Encarregado de turno de embalagem (cimento).
4 — Profissionais altamente qualificados ....	4.1 — Administrativos ..... 4.2 — Comércio ..... 4.3 — Produção e outros .....	Assistente administrativo (*). Assistente operacional I e II. Escriturário principal. Operador de computador. Secretário de administração. Secretário de direcção. Prospecção de vendas principal. Chefe de equipa. Desenhador principal. Desenhador-projectista. Oficial principal (conservação e laboratório). Operador de processo c/comando centralizado principal. Técnico de electrónica. Técnico de electrónica principal. Visitador/preparador de trabalho.
5 — Profissionais qualificados .....	5.1 — Administrativos ..... 5.2 — Comércio ..... 5.3 — Produção e outros .....	Escriturário. Fiel de armazém. Prospecção de vendas. Condutor de veículos industriais. Cozinheiro (*). Desenhador. Ferramenteiro (*). Motorista. Oficial (conservação e laboratório). Oficial de fabricação (cimento). Oficial de fabricação (FCH). Operador de embalagem (cimento). Operador de pedreira. Operador de processo c/comando centralizado.
6 — Profissionais semiqualeificados .....	—	Arquivista técnico (*). Ensacador/carregador (*). Telefonista (*).
7 — Profissionais não qualificados .....	—	—
8 — Pré-oficiais ..... Estagiários ..... Tirocinantes ..... Praticantes ..... Aprendizes ..... Auxiliares .....	—	Aprendiz. Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Aprendiz-praticante.

(\*) Funções a extinguir posteriormente.

Pela CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.:

*António Mota.  
Rui Augusto Nabais.  
António Manuel Palmeira Vieira de Sousa.*

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Hotelaria;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços;

e ainda pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira.  
Agostinho Alberto Soares Sequeira.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, e em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei.*

Pelo SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:

*Joaquim Martins.*

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Contabilistas;  
SNAO — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados;  
MEMSIQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos da Indústria e Serviços;

*António Eduardo Inácio.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 25 de Novembro de 1998.

Depositado em 25 de Novembro de 1998, a fl. 166 do livro n.º 8, com o n.º 388/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **Acordo de adesão entre o Barclays Prestação de Serviços ACE e os Sind. dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.**

Aos 23 dias do mês de Setembro de 1998, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes do Barclays Prestação de Serviços ACE e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pelo Barclays Prestação de Serviços ACE foi declarado que adere ao Acordo Colectivo de Trabalho para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas na 1.ª série do referido *Boletim*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998, e 24, de 29 de Junho de 1998, com as ressalvas do Barclays Bank PLC.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pelo Barclays Prestação de Serviços ACE.

Pelo Barclays Prestação de Serviços ACE:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 18 de Novembro de 1998.

Depositado em 24 de Novembro de 1998, a fl. 166 do livro n.º 8, com o n.º 387/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, encontra-se publicado o supracitado CCT, cuja epígrafe enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária rectificação.

Assim, no índice do mencionado *Boletim*, onde se lê «CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro» deve ler-se «CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro».

### **CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1998, o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no anexo II, «Tabela de remunerações», classe M, paquete, onde se lê «64 500\$00» deve ler-se «65 400\$00».

### **AE entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1998, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se a necessária rectificação.

Assim, na parte final do AE, a p. 2078, onde se lê «FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal» deve ler-se «FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal».

