

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 36

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço líquido  
€ 16,13

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 36	P. 3503-3694	29-SETEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3507
Organizações do trabalho .....	3683
Informação sobre trabalho e emprego .....	3687

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ..... 3507
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros ..... 3508
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros ..... 3509
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros ..... 3510
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras (apoio e manutenção) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ..... 3511
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — norte) ..... 3513
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros ..... 3514

## Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Revisão global .....	3515
— ACT entre a CIMIANTO — Soc. Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global .....	3533
— AE entre a empresa Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins .....	3587
— AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3607
— AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3643
— ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global — Constituição da comissão paritária .....	3681
— AE entre a SATA INTERNACIONAL — Serviços de Transportes Aéreos, S. A., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação .....	3681
— AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma empresa e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação .....	3681
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e outra e a CGSI — Confederação Geral dos Sind. Independentes e outro (teletrabalho) — Integração em níveis de qualificação .....	3683
— CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação .....	3683

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Fogueiros, Energia e Ind. Transformadoras — SIFOMATE .....	3684
--	------

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto — APEB — Alteração .....	3684
---	------

#### II — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

...

## Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

### I — Convocatórias:

...

### II — Eleição de representantes:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 13 de Setembro de 2004 ..... 3687



#### 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

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003, e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no referido *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do

Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

17 de Setembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### Nota justificativa

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003, e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no referido *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a mesma actividade no território nacional.

2 — Ambos os CCT são iguais e actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com as tabelas salariais, constata-se que 1415 trabalhadores a tempo completo auferem remunerações inferiores às das tabelas, a maioria dos quais com remunerações inferiores em mais de 7% às convencionais, e que correspondem a 13,2% do total dos trabalhadores do sector.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores e de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

3 — Por outro lado, as alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias, como o abono para falhas e as diuturnidades, em 7%, correspondente a um aumento de cerca de € 3,60, bem como o subsídio de refeição em 13,6%, acréscimo este, todavia, correspondente a 20 cêntimos. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor destas actualizações e a que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

5 — Considerando que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e que os regimes das referidas alterações das convenções são idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

6 — Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável ao continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos

Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003, e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no referido *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes que exerçam a actividade abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41 e 42, de 8 e de 15 de Novembro de 2003, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

17 de Setembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

## Nota justificativa

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 41 e 42, de 8 e de 15 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às empresas do sector eléctrico e electrónico não filiadas na associação outorgante e aos trabalhadores não representados pelos sindicatos signatários.

2 — As convenções são iguais e actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com as tabelas salariais, constata-se que 4580 trabalhadores a tempo completo, correspondendo a 14,9% do total dos trabalhadores, auferem remunerações inferiores às das tabelas salariais. Destes, a maioria auferem remunerações inferiores em mais de 6% às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que são as do escalão de maior dimensão (mais de 200 trabalhadores) que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

3 — Por outro lado, as alterações das convenções actualizam o subsídio de alimentação em 2,46% e o prémio de antiguidade em 2,39%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo aos valores das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

5 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo artigo 575.º, n.º 3, do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Considerando que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no território do continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT celebrados entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

### 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT celebrados entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 41 e 42, de 8 e de 15 de Novembro de 2003, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de exten-

são deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

17 de Setembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações sindicais subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às empresas não filiadas na associação outorgante e que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com a tabela salarial, constata-se que do total de 4464 trabalhadores a tempo completo abrangidos pela convenção 1703 auferem retribuições inferiores às convencionais, correspondendo a 38 % do total dos trabalhadores do sector. Destes, 853 trabalhadores auferem retribuições inferiores em mais de 6 % às da convenção.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores e de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

3 — Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, não se afigura pertinente excluí-las da extensão.

4 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

5 — A convenção abrange o fabrico de mosaicos hidráulicos. Contudo, esta actividade tem regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, que foi igualmente objecto de extensão, a qual apenas excluiu as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento, outorgante da presente convenção. Nestas circunstâncias, no sector do fabrico de mosaicos hidráulicos, a extensão apenas deverá abranger as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento.

6 — Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 é aplicável no sector do fabrico de mosaicos hidráulicos a empregadores filiados na associação referida no n.º 1.

#### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, ao abrigo



dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

16 de Setembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção requereu a extensão das alterações referidas às empresas não filiadas nas associações outorgantes e que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas nos quadros do pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com a tabela salarial, constata-se que do total de 8778 trabalhadores a tempo completo abrangidos pela convenção 6242 auferem remunerações inferiores às convencionais, correspondendo a 71,11 % do total dos trabalhadores do sector. Destes, 1056 trabalhadores auferem remunerações inferiores em mais de 7 % às da convenção.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores (15,63 %) e de 51 a 200 trabalhadores (24,47 %) que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

3 — Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outra prestação pecuniária (subsídio de refeição) em aproximadamente 2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações nas diversas profissões abrangidas. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, não se afigura pertinente excluí-la da extensão.

4 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

5 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

6 — Embora a convenção tenha área nacional, a extensão só abrangerá o território do continente, a exem-

plo das extensões anteriores, em virtude de a actividade regulada não existir nas Regiões Autónomas.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

#### 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, são estendidas, no território do continente:

- Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras (apoio e manutenção) e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras (apoio e manutenção) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.ºs 44 e 47, de 29 de Novembro e de 22 de Dezembro de 2003, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

17 de Setembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### Nota justificativa

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras (apoio e manutenção) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44 e 47, de 29 de Novembro e de 22 de Dezembro de 2003, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam as tabelas salariais.

O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com as tabelas salariais, constata-se que do total estimado de 1654 trabalhadores a tempo completo abrangidos pelas convenções cerca de 212 auferem retribuições inferiores às convencionais, correspondendo a 12,84% do total dos trabalhadores do sector. Destes, cerca de 132 trabalhadores auferem retribuições inferiores em mais de 5,8% às das convenções.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, constatou-se que são as dos escalões de dimensão de 21 a 50 e de 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

3 — Por outro lado, os níveis XIII a XVII da tabela salarial do anexo I-A das convenções consagram valores inferiores aos da retribuição mínima mensal garantida fixada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 19/2004, de 20 de Janeiro, em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2004, pelo que não se procederá à extensão desses valores de retribuições das convenções colectivas.

4 — A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das con-

dições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

5 — Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

6 — Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras (apoio e manutenção) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações salariais dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras (apoio e manutenção) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44 e 47, de 29 de Novembro e de 22 de Dezembro de 2003, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São exceptuadas da presente extensão as retribuições para os níveis XIII a XVII da tabela salarial do anexo I-A das convenções por serem inferiores à retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 19/2004, de 20 de Janeiro.

#### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — norte).**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho (pessoal fabril — norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

17 de Setembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Nota justificativa**

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho (pessoal fabril — norte) celebrado entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que a outorgaram.

A associação sindical outorgante requereu a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam as tabelas salariais aplicáveis nos diversos sectores de actividade abrangidos pela convenção.

O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 919,40% os quais auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais, sendo que 21% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 2,5%.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas com entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

3 — Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 4,4%, e o subsídio de turno, com acréscimos entre 2,5% e 6,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT (pessoal fabril — norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

**1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT (pessoal fabril-norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

**2.º**

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

17 de Setembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a mesma actividade no território nacional.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com a tabela salarial, constata-se que 9737 trabalhadores a tempo completo auferem remunerações inferiores às da tabela, correspondendo a 72,5% dos trabalhadores do sector, a maioria dos quais auferem retribuições inferiores em mais de 6% às da nova tabela salarial.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas de maior dimensão, com mais de 200 trabalhadores, que se encontra a maior percentagem dos

trabalhadores (51%) com retribuições inferiores à tabela salarial da convenção.

3 — Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 2%, bem como o subsídio de alimentação em cerca de 20%, acréscimo este, todavia, que corresponde a apenas 25 centimos. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte da eventual extensão destas actualizações. Atendendo ao valor da maioria das actualizações e a que as anteriores revisões das mesmas prestações foram objecto de extensão, afigura-se adequado proceder à sua extensão.

4 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores. No plano económico, a extensão promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

5 — Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável ao continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

**1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na Associação outorgante que exerçam a actividade abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

**2.º**

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas nas ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas, ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolate e Afins e IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas nas ANIA, APIM, ACHOC e IACA que exercem a actividade da indústria de arroz, alimentos compostos para animais, chocolates e afins e de moagem, exceptuando-se as empresas de moagem sedeadas nos distritos do Porto e de Aveiro, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 11 empresas e 58 trabalhadores.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível em qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do contrato colectivo de trabalho são as previstas no anexo II deste contrato.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente a um mês de retribuição.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho, se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis, devendo a neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadro de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei, dentro de 75 dias após a entrada em vigor do presente contrato e até 20 de Abril de cada ano, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de 15 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à Caixa de Previdência respectiva.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso e promoção

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade, em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;
- i) Segurar os trabalhadores nos termos da lei;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;

- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação

resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;

- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, qualquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- i) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;
- k) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- l) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula, dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 47.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial, ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período semanal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

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

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto neste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho suplementar, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, que contará para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas suplementares, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 2}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca



será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição mínima do trabalho**

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição mínima**

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos do anexo III.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Tempo e forma de pagamento**

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até ao último dia de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da Caixa de Previdência, de sócio do sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas extraordinárias, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respectivo.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a uma diuturnidade de 6% sobre a remuneração mínima que estiver em vigor para o correspondente nível do anexo III deste CCT por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à remuneração base efectiva.

3 — Para efeitos do estabelecido no n.º 1, a antiguidade conta-se a partir do ingresso na respectiva categoria.

4 — Da publicação do presente contrato não poderá resultar o vencimento de mais do que uma diuturnidade.

5 — Considera-se como diuturnidade, para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedido pela entidade patronal de valor igual ou superior à diuturnidade a que o trabalhador teria direito por força daquele número, desde que efectuado dentro dos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, entre 15 e 20 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente por doença, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de € 3,75, a pagar independentemente do ordenado.

2 — O abono para falhas previsto no número anterior será igualmente atribuído aos controladores caixas.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### a) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;

Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % sobre o sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

##### b) Férias

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a sua compensação monetária equivalente ao período de férias e respectivo subsídio a que tiver direito, nos termos deste contrato.

7 — Para efeitos do número anterior, deverão ser consideradas férias vencidas e não gozadas as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar, além das do ano anterior, caso não as tenha gozado.

8 — No ano em que regresse do serviço militar ou serviço cívico substitutivo, o trabalhador gozará um período férias remuneradas, nos termos do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Trabalho, e receberá um subsídio de igual montante.

9 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou Madeira ou no estrangeiro.

11 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

12 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

13 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

14 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

16 — Poderá a entidade patronal encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias nos termos legais.

17 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado nesta cláusula.

4 — O subsídio de férias previsto nesta cláusula não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que por sua culpa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de

férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### c) Faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo, e, logo que possível, quando imprevisíveis.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam

em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante dois dias por ocasião do nascimento de filho;
- i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- l) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo regime de segurança social ou seguro;
- c) As dadas nos termos da alínea j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 36.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho

Nesta matéria as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

##### I — Causas da cessaçã

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Extinção do posto de trabalho;
- f) Inadaptação;
- g) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

##### II — Cessaçã do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

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

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

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogaçã do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

### III — Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

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

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

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

### IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessação por iniciativa da entidade patronal, por despedimento colectivo, por despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, obedece ao regime previsto na lei.

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

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

4 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

### V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

### VI — Nulidade do despedimento

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia ressalvada a previsão constante no artigo 438.º do Código do Trabalho.

3 — Conforme previsão legal, o trabalhador, em substituição da reintegração, pode optar por uma indemnização.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica a previsão constante dos artigos 438.º e 439.º do Código do Trabalho.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

### VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte,

a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

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

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

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

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **a) Protecção da maternidade e da paternidade**

##### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Direitos especiais das mulheres trabalhadoras da maternidade e paternidade**

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras bem como da maternidade e paternidade são os que decorrem da lei.

#### **b) Trabalho de menores**

##### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

O trabalho dos menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

#### **c) Trabalhadores-estudantes**

##### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores-estudantes**

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **Previdência, abono de família e regalias sociais**

##### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Regalias sociais**

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter

permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

##### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado na empresa para o pessoal de laboração, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

## **CAPÍTULO X**

### **Disciplina**

##### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Infracção à disciplina**

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho e a lei.

##### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

##### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1 — O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, ou entrega em mão com termo de recebimento, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados.

b) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

3 — O trabalhador pode consultar o processo a apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada.

4 — É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se

a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de remuneração;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O número anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos

limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limite da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do combustível utilizado, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo de deslocação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da Caixa de Previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Ajuda de custo, a acordar, mas não inferior a € 0,5 por dia de deslocação no continente regiões autónomas e de € 1 no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;
- c) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa

e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

- d) A um dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;
- e) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;
- f) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes à viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva Caixa de Previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 55.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para

tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do pessoal deslocado**

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens, e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

## CAPÍTULO XII

### **Formação profissional**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade das empresas**

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no



todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

### CAPÍTULO XIII

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável — Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar, as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargos exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

### CAPÍTULO XIV

#### Actividade sindical

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

### CAPÍTULO XV

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 29/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, com alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### Serviços administrativos

*Director de serviços administrativos/chefe de escritório.* — É o profissional que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

*Chefe de contabilidade/técnico de contas.* — É o profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos; analisa os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua

tua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Chefe de departamento ou chefe de divisão.* — É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

*Chefe de secção.* — É o profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

*Guarda-livros.* — É o profissional que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea d).

*Escrivão especializado.* — É o profissional que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respectivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

*Caixa.* — É o profissional que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Escrivão.* — É o profissional de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

*Estagiário.* — É o profissional que auxilia o escrevador e se prepara para esta função.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores

em caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Chefe do centro de processamento e recolha de dados.* — É o trabalhador que, sob a dependência directa dos gestores ou administradores da empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

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

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

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Operador de computador.* — Opera e controla o computador quer através de consola quer através do equi-

pamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona *in line* com a unidade central de processamento.

*Controlador de aplicação.* — Assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correcto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e actualiza ficheiros mestres. Controla e verifica a qualidade e exactidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado informação.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Programador mecanográfico ou de peri-informática.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, mini-computadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

*Operador mecanográfico.* — Opera e controla o equipamento mecanográfico clássico, bem como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, preparando a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido, assegurando o funcionamento do sistema de alimentação, vigiando o funcionamento e executando o trabalho conforme as indicações recebidas, recolhendo os dados obtidos, registando o trabalho realizado e comunicando superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Perfurador-verificador.* — Opera máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que são posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes àquelas que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas,

faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionadas com as operações de contabilidade.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o profissional que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Dactilógrafo.* — É o profissional que predominantemente executa trabalhos dactilografados minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Telefonista.* — É o profissional que opera numa cabina operadora ou central ligando e interligando chamadas telefónicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes e faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, podendo, eventualmente, fazer pequenos serviços externos.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência e outros serviços análogos, não podendo ser afastado da zona do seu posto de trabalho, quando em exercício de funções.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua serviços análogos, relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

#### Fogueiros

*Encarregado fogueiro.* — O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de pelo menos 20% acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique, terá de existir, no quadro de fogueiros, o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

**Foguetiro.** — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

**Ajudante ou chegador.** — É o profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do foguetiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Foguetiros, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

## ANEXO II

### Condições profissionais específicas

#### I — Serviços administrativos

##### A — Condições mínimas de admissão

a) Profissionais de escritório. — As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, exceptuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respectivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) As habilitações exigíveis aos profissionais de informática são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos.

c) Cobradores. — Idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) Telefonistas. — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

e) Paquetes. — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

f) Contínuos. — Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

g) Porteiros e guardas. — Idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

##### B — Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos:

- Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe de serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;
- Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;
- Um profissional classificado, pelo menos, de chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de 6 profissionais de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

- Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5% dos profissionais de escritório existentes;
- Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes;
- Os estagiários serão em número nunca superior ao dos escriturários ou equiparados.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

#### C — Acesso obrigatório

1 — Profissionais de escritório e correlativos:

- Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Terceiro-escriturário;  
Segundo-escriturário;

- Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou 22 anos de idade, são promovidos a terceiros-escriturário;
- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de escriturários;
- Os dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 24 anos de idade, serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções;
- O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá, para efeitos de retribuição, a equiparação a terceiro-escriturário; de quatro e mais anos, a segundo-escriturário;
- Os cobradores de 2.ª classe serão promovidos a cobradores de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª;
- Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais de uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

3 — Os profissionais de informática, mecanografia e operadores de máquinas de contabilidade beneficiarão do mesmo regime de promoção dos escriturários.

D — Quadro de densidades dos escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários .....	—	—	—	1	1	1	1	2	2	2
Segundos-escriturários .....	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiros-escriturários .....	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

II — Trabalhadores do serviço social

III — Fogueiros

1 — As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

IV — Trabalhadores de engenharia

V — Trabalhadores químicos

VI — Trabalhadores electricistas

VII — Trabalhadores de enfermagem

VIII — Trabalhadores de comércio e armazém

IX — Trabalhadores técnicos de desenho

X — Trabalhadores de hotelaria

XI — Trabalhadores metalúrgicos

XII — Trabalhadores da construção civil

XIII — Trabalhadores gráficos

Profissões não incluídas neste CCT.

XIV — Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas — euros
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados .....	750
	Chefe de escritório .....	
	Director de serviços administrativos .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas — euros
II	Chefe de serviços .....	700,50
	Analista de sistemas .....	
	Chefe de departamento .....	
	Chefe de divisão .....	
	Tesoureiro .....	
	Inspector administrativo .....	
	Chefe de contabilidade .....	
	Técnico de contas .....	
III	Chefe de secção .....	661,50
	Guarda-livros .....	
	Programador de computador .....	
IV	Correspondente em línguas estrangeiras .....	615,50
	Programador de máquinas mecanográficas ou per-informáticas .....	
	Secretário de direcção .....	
	Escriturário especializado .....	
	Fogueiro encarregado .....	
V	Caixa .....	576,50
	Controlador de aplicação .....	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	
	Operador de computador .....	
	Ajudante de guarda-livros .....	
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....	
	Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	Cobrador-de 1. <sup>a</sup> .....	540,50
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ...	
	Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	508,50
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	
	Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VIII	Fogueiro de 3. <sup>a</sup> .....	448
IX	Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> .....	417,50
	Contínuo (maior de 21 anos) .....	
	Porteiro .....	
	Guarda .....	
	Chegador .....	
	Dactilógrafo .....	
	Estagiário .....	
X	Contínuo (menor de 21 anos) .....	366
	Servente de limpeza .....	
XI	Paquete de 16 e 17 anos .....	366

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

ANEXO IV

Declaração das associações

As partes revogaram o subsídio de turno anterior dos fogueiros por considerarem, nessa matéria, o presente CCT globalmente mais favorável, só tendo sido acordadas as remunerações mínimas desses trabalhadores, fixadas na presente tabela, em virtude dessa revogação.

## ANEXO V

### Enquadramento de profissões em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir procede-se à interacção em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978:

#### 1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Chefe do centro de processamento e recolha de dados;  
Chefe de serviços administrativos/chefe de escritório;  
Trabalhadores de engenharia, (graus III, IV, V e VI).

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Inspector administrativo;  
Programador de computador;  
Tesoureiro.

##### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Trabalhadores de engenharia (graus I e II).

#### 3 — Encarregado, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Encarregado de fogueiro.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros;  
Controlador de aplicação;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Escriturário especializado;  
Programador mecanográfico ou de peri-informática;  
Secretário de direcção.

##### 4.2 — Produção:

Desenhador projectista.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador de computador;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador mecanográfico.

##### 5.2 — Produção:

Fogueiro;  
Desenhador técnico.

#### 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo;  
Telefonista.

##### 6.2 — Produção:

Ajudante de fogueiro;  
Operador heliográfico.

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro.

#### A — Praticantes a aprendizes:

Estagiário (serviços administrativos);  
Paquete;  
Praticante de desenhador;  
Tirocinante.

### Profissões integradas em dois níveis

#### 1 — Quadros superiores.

#### 2 — Quadros médios.

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento ou chefe de divisão.

##### 2 — Quadros médios.

#### 3 — Encarregado, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos.

#### 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
Perfurador-verificador.

Lisboa, 14 de Julho de 2004.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolate e Confeitaria:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado da FETESE.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado:

*SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:*

*José Luís Carapinha Rei, mandatário.*

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.*

Depositado em 21 de Setembro de 2004, a fl. 70 do livro n.º 10, com o n.º 125/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a CIMIANTO — Soc. Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência da convenção**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas cuja actividade seja a indústria de fibrocimento e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste ACT e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — É reconhecida, no âmbito deste ACT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e da entidade patronal, incluindo as pessoas singulares que a representam, e do normal funcionamento da empresa.

3 — Nos casos em que se encontrem em vigor na empresa mais de um ACT, os trabalhadores não filiados em sindicato outorgante, susceptíveis de ser abrangidos pelo âmbito profissional em causa, devem escolher, por escrito, o ACT que lhes é aplicável, no prazo de 30 dias.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º, 553.º e 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pelo presente ACT duas entidades patronais e, nesta data, 249 trabalhadores ao serviço das mesmas.

5 — Sempre que neste ACT se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», devem ter-se as mesmas por referentes a ambos os sexos.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Maio de cada ano e serão revistas nos termos previstos na cláusula 22.<sup>a</sup>

3 — O restante clausulado terá uma vigência de três anos.

4 — A denúncia deste ACT pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses contados a partir de um dos seus termos de vigência.

5 — No caso de não haver denúncia, a vigência do clausulado geral será prorrogada automaticamente por períodos de dois anos até ser denunciado por qualquer das partes.

6 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contraentes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação da proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder ou manifestar vontade de negociar, até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser, também, consideradas pelas partes como objecto de negociação.

10 — Nos termos do número anterior a contraproposta deverá ser apreciada no prazo de 10 dias úteis.

11 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos 10 dias úteis subsequentes ao termo do prazo referido no número anterior.

12 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será efectuado depósito com o texto consolidado para republicação.

13 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela, nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

14 — Este ACT manter-se-á em vigor até ser substituído por outro que o renove.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, a entidade patronal terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, compreendendo as acções de formação ministradas pela entidade patronal ou frequentadas por determinação desta.

4 — Para contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

5 — Para os contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6 — Para os contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo. Todavia, nestes casos, o período experimental não pode ser superior a 120 dias.

7 — Por acordo escrito das partes o período experimental pode ser excluído.

8 — Para todos os efeitos, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissões provisórias

1 — Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime do contrato a termo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, que, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da entrada ao serviço na empresa, salvo se tal prolongamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas

na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga desde que reúnam os necessários requisitos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

###### A) Interno

1 — Sem prejuízo da liberdade de a entidade patronal efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 — Para satisfação do estipulado no número anterior, a entidade patronal poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a seis meses, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa de regresso à situação anterior.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à sua situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4 — A entidade patronal compromete-se a anunciar, por escrito, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção aos trabalhadores eventualmente interessados.

###### B) Externo

1 — O recrutamento externo de candidatos deve processar-se através de concurso, com identificação dos aspectos genéricos da categoria ou profissão.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, as entidades patronais devem submeter os trabalhadores aos exames de saúde seguidamente indicados, suportando todos os encargos com os mesmos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica para o exercício da sua actividade:

- a) Exame de admissão — antes do início da prestação do trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 10 dias seguintes;
- b) Exames periódicos e anuais — anualmente a menores de 18 anos e a maiores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais — sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como nos casos de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade patronal se o candidato está ou não apto para desempenhar a actividade profissional.

4 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão com informação pormenorizada do seu estado de saúde.



#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas neste ACT.

2 — As condições referidas no número anterior não são exigidas aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste ACT façam parte do quadro de efectivos da entidade patronal.

3 — São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados de harmonia com as funções nas categorias ou profissões constantes do anexo I.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste ACT.

6 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no grupo a que correspondem através da comissão paritária prevista neste ACT.

7 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente a sua falta determina a nulidade do contrato.

8 — A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

9 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As empresas enviarão, de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, durante o mês de Novembro de cada ano, com dados actualizados em relação a Outubro anterior, às seguintes entidades:

- a) Às respectivas delegações ou subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;
- b) Um exemplar às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico Social.

2 — Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópias dos mapas previstos nos números anteriores, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

3 — Os exemplares dos mapas dos quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

4 — As infracções ao disposto serão punidas com multa, conforme a gravidade da infracção.

5 — Constituem contra-ordenação leve:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas no n.º 1;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade patronal que nele devam figurar de acordo com o regime previsto na lei, bem como de elementos que do mesmo devessem constar;
- e) O não envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 nos prazos estabelecidos;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela inspecção do trabalho com base em irregularidades detectadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Chefias e técnicos administrativos:

1.1 — O número de chefes de secção e de assistentes administrativos não será nunca inferior a 15 % dos profissionais de escritório, sem prejuízo de número existente mais elevado.

Para determinar a existência destas categorias profissionais não serão incluídos técnicos de vendas, técnicos de desenho, técnicos de produção e de apoio e industriais e as categorias inseridas nos serviços auxiliares de escritório (contínuo, cobrador, telefonista, guarda e porteiro).

§ único. Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou de categoria hierarquicamente superior nas empresas que tenham, pelo menos, cinco profissionais de escritório ao seu serviço abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho.

1.2 — O número de chefes de serviço e de técnicos/licenciados/bacharéis, tomado no seu conjunto, não poderá ser inferior a 50 % do número total de chefes de secção e de assistentes administrativos apurados nos termos do n.º 1.1.

1.3 — O número de chefes de divisão, contabilistas/técnicos de contas e chefes de departamento e técnicos/licenciados/bacharéis, tomado no seu conjunto, não poderá ser inferior a 50 % do número de chefes de serviço, calculado nos termos do número anterior.

1.4 — Sempre que, por força da percentagem, o resultado obtido não corresponder a uma unidade inteira, será arredondado por excesso ou por defeito, consoante a diferença seja pelo menos igual a 0,5 ou inferior a este valor, sem prejuízo da subsistência de critério mais favorável aos trabalhadores seguido nas empresas.

2 — Escriturários:

2.1 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as proporções previstas no anexo II.

3 — Técnicos de vendas:

3.1 — Sem prejuízo das categorias que lhes competirem pelas funções que efectivamente exercerem, os

profissionais abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados nos seguintes termos:

- a) Por cada grupo de três trabalhadores de categoria de promotor de vendas, tomado no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector/prospector de vendas;
- b) Nas empresas em que haja dois trabalhadores com a categoria de inspector/prospector de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas e ou de um trabalhador com a categoria superior. Contudo, nas empresas onde haja apenas a categoria de inspector/prospector de vendas observar-se-á a existência de um chefe de vendas por cada três inspectores/prospectores de vendas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas contratuais, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — Administrativos:

2.1 — Os estagiários ascenderão automaticamente à categoria imediata quando perfaçam dois anos de permanência, extinguindo-se esta categoria.

2.2 — Os terceiros-escriutário e os segundos-escriutários ascenderão automaticamente às classes seguintes logo que perfaçam três anos numa delas.

3 — Técnicos de vendas — os promotores de vendas até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função, independentemente da empresa em que esta seja prestada.

4 — Técnicos/licenciados/bacharéis (graus):

4.1 — Os técnicos do grau 1 ascenderão automaticamente ao grau 2-A após um ou dois anos de antiguidade na categoria, conforme sejam licenciados ou não.

4.2 — Após um ou dois anos de permanência na categoria, respectivamente, para licenciados e não licenciados, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

5 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

6 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham nas categorias ou escalões de acesso automático tempo de permanência igual ou superior ao agora fixado ascenderão automaticamente à categoria ou escalão imediatamente superior.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Provimto

1 — O provimento dos trabalhadores no escalão B e nas categorias profissionais designadas «principal» é

da livre disposição da empresa, segundo as suas necessidades.

2 — A passagem dos técnicos/licenciados/bacharéis do escalão B ao escalão C far-se-á mediante avaliação e não é condicionada à existência de vagas.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade patronal deve:

- a) Cumprir as normas deste ACT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os elementos referentes às relações de trabalho na empresa;
- m) Proceder aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviar aos sindicatos em numerário, cheque ou transferência bancária, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações acompanhado dos respectivos mapas mensais;
- n) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais, acerca da situação e objectivos da empresa, sempre que o solicitem;
- o) Facilitar a consulta de cópia do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- p) Submeter a expensas suas todos os trabalhadores ao seu serviço a exame médico, pelo menos uma vez por ano, para detecção de doenças profissionais ou outras;
- q) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada estabelecimento, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir o estabelecido neste ACT;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar sejam eles companheiros de trabalho, superiores hierárquicos, elementos dos corpos sociais da empresa e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, desde que os trabalhadores tenham conhecimento dessa qualidade;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Executar, de harmonia com as suas aptidões, as funções que lhe forem confiadas com competência, zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização e métodos de produção;
- g) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações da empresa e da ferramenta e material que lhes estiver confiado;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade;
- i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste ACT;
- l) Submeter-se, sem restrições, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela entidade patronal;
- m) Não prestar falsas declarações sobre a justificação de faltas;
- n) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhe sejam devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhe sejam solicitados.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou de outros trabalhadores;

- d) Diminuir a retribuição do trabalhador salvo a pedido expresso do mesmo e nos casos previstos na lei e neste ACT;
- e) Baixar a categoria ou classe do trabalhador para que foi contratado ou promovido, salvo nos casos nos casos previstos na lei e neste ACT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) A prática de *lockout*. É entendido como *lockout* qualquer decisão unilateral da entidade patronal que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa.

2 — Em conformidade com os preceitos da Constituição política da República Portuguesa, é garantido o direito à greve.

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

4 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na cláusula 43.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal não inferior a 30% nem superior a 75% do período normal de trabalho semanal, para situação comparável.

2 — A duração do trabalho diário não poderá ser inferior a quatro horas nem superior a oito horas.

3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo de descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho, se possível, ser fixado por acordo.

4 — Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de referência de seis meses.

5 — O contrato a tempo parcial obriga a forma escrita. Assim, se faltar no contrato o período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho a tempo parcial admitido por este ACT.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista neste ACT, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste ACT ou, caso seja mais favorável, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto neste ACT, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

9 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo com a entidade patronal.

10 — O acordo referido no número anterior pode cessar por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita enviada à entidade patronal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será, em princípio, distribuído de segunda-feira a sexta-feira, não sendo, em média, superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — A duração média do período normal semanal é apurada por referência a quatro meses.

3 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar a fixação do horário de trabalho deve tomar em conta esse facto.

4 — Nas funções de produção, em casos excepcionais e unicamente durante um mês, por cada ano civil, o período normal de trabalho pode ser aumentado, desde que a sua duração média mensal não seja superior ao estabelecido no n.º 1.

5 — Nas funções de produção o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas.

6 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 4 e 5, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por redução em meios dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição e do estabelecido no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>

7 — O período de referência poderá ser alterado durante a sua execução por motivos objectivamente justificados pela entidade patronal.

8 — As entidades patronais poderão praticar um horário desfasado, dentro do período de segunda-feira a sexta-feira, no horário compreendido entre as 8 e as 20 horas.

Nestes casos, os trabalhadores terão direito a um subsídio mensal de € 33, actualizado aquando das revisões salariais.

9 — Sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibilitem, poderão vir a ser praticados horários do tipo flexíveis; nestes casos o período de trabalho diário poderá ser aumentado até ao limite de duas horas diárias, sem prejuízo de a laboração semanal não poder ser superior a quarenta horas semanais.

10 — Os trabalhadores de transportes terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

11 — Os trabalhadores de transportes têm direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicia o período de trabalho diário.

12 — Para os trabalhadores cujo contrato seja acen-tuadamente intermitente ou de simples presença, os seus períodos normais diários de trabalho podem ser superiores aos previstos neste ACT, desde que não sejam, em média, ultrapassadas as quarenta horas semanais.

13 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 18.<sup>a</sup>

14 — Na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário haverá, se necessário, uma tolerância de quinze minutos para serviços iniciados e não concluídos, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago, como trabalho normal, quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil, sem prejuízo do estabelecido no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

##### Regime de horário para os serviços de apoio

1 — As empresas poderão adoptar para os trabalhadores de produção e apoio (manutenção, revisão, construção civil, transportes e refeitórios) e serviços (contínuo, guarda, porteiro, recepcionistas, motoristas e ser-

viços de limpeza) um horário de trabalho escalonado, distribuído de segunda-feira a sexta-feira e de terça-feira a sábado, com excepção do regime de trabalho por turnos fixos ou rotativos e de laboração contínua que se encontra expresso na cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — Para os trabalhadores integrados nos serviços referidos no número anterior que pratiquem regime de horário diferente, inclusive o regime de turnos, será necessário o seu acordo para a prática do horário acima referido.

3 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 1 desta cláusula, será garantido um subsídio mensal no valor de € 111 para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente, inclusive o regime de turnos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior em 50 % à fixada para o trabalho prestado durante o dia, salvo serviço de turno.

3 — Não se aplica a remuneração especial devida por prestação de trabalho nocturno aos trabalhadores incapacitados que deixem de desempenhar as suas funções e passem a desempenhar outras, sem que ocorra reclassificação profissional, desde que a sua retribuição global seja igual ou superior à retribuição prevista para as novas funções. Sendo a retribuição inferior, completar-se-á até perfazer o valor estabelecido para as novas funções desempenhadas, adicionando-se àquele a remuneração devida por prestação de trabalho nocturno, quando este ocorra.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os delegados sindicais.

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

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

5 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano. Este número poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida da percentagem de 75 % por cada hora praticada.

7 — O trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal obrigatório ou complementar será pago com o acréscimo de 150 %.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

9 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado.

10 — A remuneração prevista nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula não isenta o trabalhador de receber a retribuição especial de 50 % por cada hora devida por trabalho nocturno, quando o trabalho seja prestado entre as 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte.

11 — O trabalhador terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6 sempre que:

- a) O trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas;
- b) O número de horas de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar as quatro horas.

12 — Caso haja acordo, os períodos de descanso previstos nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula poderão ser substituídos por trabalho efectivo com acréscimo de 100 % (coeficiente 2) sobre a retribuição normal e sem prejuízo da mesma.

13 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, sem prejuízo do estabelecido no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>

14 — As despesas de deslocação em que o trabalhador incorra, a mais, em consequência da prestação de trabalho suplementar serão sempre suportadas pela entidade patronal.

15 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de turnos têm direito a 200 % sobre a sua retribuição, além desta, relativamente às horas de trabalho prestadas em dias feriados, sem direito ao estabelecido no n.º 9 desta cláusula.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

1 — Entende-se por turnos fixos aqueles em que o trabalhador cumpre o horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos, em laboração contínua ou não, têm horário de rotação periódica, o que significa que só após o respectivo descanso semanal, incluído na respectiva escala, mudam de turno.

3 — Os horários por turnos rotativos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal; no que se refere, porém, aos sectores de laboração contínua, na falta de acordo quanto à escala a adoptar, aplicar-se-á a constante do anexo III-A deste ACT.

4 — O trabalho por turnos fixos confere ao trabalhador os seguintes subsídios:

- a) Para o regime das 0 às 8 horas com folga fixa — € 240;
- b) Para o regime das 16 às 24 horas com folga fixa — € 200.

*Nota.* — Este regime só é admitido nas linhas de produção.

Para evitar riscos em matéria de saúde, segurança e produtividade os turnos fixos ora previstos poderão alternar pelo menos de três em três meses.

5 — O trabalho por turnos rotativos confere ao trabalhador os seguintes subsídios:

- a) Para o regime de três turnos sem folga fixa — € 206,50;
- b) Para o regime de três turnos com folga fixa — € 172;
- c) Para o regime de dois turnos com folga fixa, abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas — € 146,50;
- d) Para o regime de dois turnos com folga fixa — € 122.

*Nota.* — Os subsídios referidos nos n.ºs 4 e 5 não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivam perda de remuneração.

6 — No regime por turnos o trabalhador terá direito a um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos.

7 — As empresas poderão, sempre que se torne necessário, alterar o número de turnos, sendo ouvidos para o efeito a comissão de trabalhadores, os delegados sindicais, ou, na falta destes, o sindicato a quem serão prestadas todas as informações por estes consideradas necessárias.

No caso do regime de laboração contínua, os trabalhadores serão informados, obrigatoriamente, do início da mesma com uma antecedência de oito dias úteis.

8 — Os trabalhadores que exerçam as funções em regime de turnos não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos.

Quando a rendição não se efectuar à hora prevista, além da entidade patronal promover a substituição o mais rapidamente possível, aplicar-se-á, quanto à antecipação e prolongamento, o disposto nos n.ºs 6, 7 e 10 da cláusula 17.<sup>a</sup>

9 — O período de trabalho em regime de turnos não poderá ser superior, em média, a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

A duração média do período normal semanal é apurada por referência a quatro meses.

10 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas, além do período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6.

11 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa e 50 de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho por turnos caso apresentem documento médico comprovativo da impossibilidade definitiva de prosseguirem essa prestação de trabalho, tendo as empresas o direito de promover o competente exame médico em caso de dúvida.

Os trabalhadores que estejam nessa situação manterão direito ao subsídio de turno que vinham auferindo nos três meses seguintes.

12 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório:

- a) Regime de três turnos sem folga fixa — aplica-se o previsto no anexo III-A;
- b) Regimes com folga fixa — após cinco dias de trabalho consecutivo.

13 — Os trabalhadores em regime de três turnos durante pelo menos seis meses no mesmo ano terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de quatro dias por ano, a verificar-se, em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração, podendo ser substituído por trabalho efectivo remunerado, a pedido do trabalhador. O período de descanso, caso seja esse o acordo, poderá ser gozado seguido ou alternadamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

14 — No caso de não se completarem seis meses em regime de três turnos, será considerado meio dia de dispensa por cada mês, contando como mês completo, para efeito de acerto, o período de trabalho para além de 15 dias.

15 — Os trabalhadores em turnos fixos têm os direitos consignados nos n.ºs 6, 13 e 14 desta cláusula.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Contratos de trabalho a termo

1 — A entidade patronal poderá celebrar contratos de trabalho a termo certo e ou incerto para satisfazer as necessidades da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

- a) Substituição directa ou indirecta do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período indeterminado;
- e) Outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do mercado;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- g) Acréscimo excepional de actividade da empresa ou necessidade de reposição de *stock*;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária;
- i) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de uma linha de produção;
- j) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as renovações.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável, se se verificar:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para sua substituição;
- b) Acréscimos excepionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Tratar-se de trabalhador anteriormente contratado ao abrigo da alínea j) do n.º 2 desta cláusula.

5 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda ao recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

6 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

7 — Sempre que a duração do contrato inicial ou com renovações exceda seis meses, a entidade patronal deve proporcionar formação profissional ao trabalhador.

8 — A formação profissional prevista no número anterior corresponde aos limites seguintes:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;

- b) Se o contrato durar entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho.

9 — A área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

10 — O incumprimento do disposto no número anterior confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor do período de formação que deveria ter sido realizada.

11 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

12 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação, desde que a respectiva renovação não seja inferior a um ano nem superior a três.

13 — Nos casos previstos nas alíneas i) e j) do n.º 2 desta cláusula, a duração máxima, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

14 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade patronal ou o trabalhador comunique, respectivamente, com 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

15 — Nos contratos a termo incerto o contrato caduca quando a entidade patronal, prevendo a ocorrência do termo, comunique ao trabalhador a cessação do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

16 — A caducidade do contrato que decorra de declaração da entidade patronal confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três e ou a dois dias de retribuição base acrescida das diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante o mesmo tenha durado por período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, sem prejuízo das partes proporcionais do ordenado em férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

17 — No contrato a termo certo e ou incerto devem constar as seguintes indicações:

- a) Identificação das partes;
- b) Actividade contratada;
- c) Retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Data de início do trabalho;
- f) Identificação do termo e respectivo motivo justificativo, com menção expressa dos motivos que o integram e sua relação com a justificação e termo estipulado;

- g) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

18 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, a identificação do trabalhador e da entidade patronal, a data de celebração do contrato e do início do trabalho, bem como a omissão dos factos que justificam a celebração do contrato.

19 — Todos os trabalhadores admitidos a termo vencerão as remunerações estipuladas no anexo III correspondentes às categorias para que foram contratados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários flexíveis

1 — Sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibitem, poderão vir a ser praticados horários de tipo flexíveis; nestes casos o período de trabalho diário poderá ser aumentado até ao limite de duas horas diárias, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Desde que a natureza das suas funções o justifique, aos trabalhadores poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos;
- b) Alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional mensal definida do modo seguinte:

- a) Para o estabelecido na alínea a) do número anterior, a retribuição adicional corresponderá a 30% da remuneração base acrescida de diuturnidades;
- b) No caso da alínea b) do número anterior, a retribuição adicional corresponderá a uma hora de trabalho suplementar  $x$  o número de horas acordado;
- c) Para o previsto na alínea c) do número anterior, a retribuição adicional corresponderá a 10% da remuneração base acrescida de diuturnidades.

5 — O acordo referido no n.º 1 desta cláusula deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, o trabalhador tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mínima mensal é a prevista no anexo III deste ACT.

3 — Em meados de Maio de 2005 os signatários da revisão deste ACT reunir-se-ão para procederem à alteração dos valores em vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária nos seguintes moldes:

- a) Tabela salarial — a taxa de variação média do IPC, dos últimos 12 meses, verificada em 30 de Abril de 2005, será acrescida de 0,5%, com arredondamento ao euro superior;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária — percentagem total encontrada para a tabela salarial com arredondamento aos € 0,50.

4 — O referido no n.º 3 desta cláusula manter-se-á, com as devidas alterações — datas/anos —, até à revisão do ano de 2007, inclusive, nas seguintes condições:

- a) No ano de 2006 a tabela salarial — taxa de variação média do IPC, dos últimos 12 meses, verificada em 30 de Abril de 2006, será acrescida de 0,6% com arredondamento ao euro superior;
- b) No ano de 2007 a tabela salarial — taxa de variação média do IPC, dos últimos 12 meses, verificada em 30 de Abril de 2007, será acrescida de 0,7% com arredondamento ao euro superior.

5 — No que respeita às cláusulas de expressão pecuniária seguir-se-á o indicado na alínea b) do n.º 3.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

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

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

em que:

$RM$  = remuneração mensal;  
 $HS$  = horário semanal.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base do salário/hora calculado nos termos do número anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal de horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado.



A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias e mobilidade funcional

1 — A entidade patronal poderá colocar o trabalhador em categoria inferior àquela que vem exercendo quando tal mudança decorra da absoluta necessidade do trabalhador, desde que por este seja aceite e se verifique autorização da Inspecção-Geral do Trabalho.

2 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

A ordem de alteração deve ser justificada com indicação do tempo previsível.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, com carácter de regularidade e ou permanência, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

4 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a quatro meses seguidos, será o substituto integrado na categoria e classes inerentes às funções para que foi chamado, salvo nos casos em que o titular do lugar esteja impedido por acidente de trabalho, doença prolongada ou situação equiparável, mantendo nestes casos o substituto apenas o direito à remuneração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso automático, nos termos dos números seguintes, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A mudança do escalão A ao escalão B, assim como qualquer mudança de categoria ou grau, por promoção ou reclassificação, não retira o direito às diuturnidades vencidas. Todavia, inicia-se de imediato nova contagem para efeitos da diuturnidade seguinte.

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

Diuturnidades	Valor unitário	Total
1. <sup>a</sup> .....	12,50	12,50
2. <sup>a</sup> .....	21	33,50
3. <sup>a</sup> .....	21,50	55
4. <sup>a</sup> .....	22,50	77,50
5. <sup>a</sup> .....	25,50	103

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-se-lhe.

5 — Aos trabalhadores em tempo parcial, o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobradores ou quem no seu impedimento os substitua têm direito a um abono mensal de € 46,50, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção têm direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de remuneração, acrescido de 11 %.

O disposto neste número revoga os subsídios de assiduidade e tolerâncias de ponto em vigor nas empresas.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, como subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

3 — No ano de ingresso ou de regresso do serviço militar, assim como quando o contrato se encontrar suspenso por impedimento prolongado causado por doença ou acidente de trabalho, têm os trabalhadores direito à atribuição do subsídio de Natal por inteiro.

4 — Para efeitos do estabelecido no n.º 1 desta cláusula considera-se como ordenado:

- a) A remuneração base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os prémios que integram o conceito de retribuição;
- d) O subsídio de turno calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse regime.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem,

despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

###### A — Condições particulares para montadores e pessoal fabril

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas pequenas deslocações a que se refere o número anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, ou a um subsídio a estabelecer por acordo mútuo entre as empresas e os trabalhadores;
- b) Como compensação, o tempo de trajeto e espera, fora do período normal, será pago como subsídio de deslocação, no máximo de duas horas diárias, sendo calculado na base do valor hora do trabalhador, acrescido de 75 %.

3 — Consideram-se grandes deslocações todas as deslocações não previstas no n.º 1:

- a) São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda por conta da empresa o pagamento do alojamento e da alimentação durante o período de deslocação, podendo a empresa optar por um abono para a alimentação e alojamento, a estabelecer por acordo com o trabalhador;
- b) O tempo de deslocação conta-se, para todos os efeitos, como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador terá o direito de iniciar o trabalho no dia imediato;
- c) Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá dois dias de licença, sem perda de remuneração, por cada 30 dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como procederá ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência.  
Em alternativa, pode a empresa optar por pagar, de 15 em 15 dias, viagens de ida e volta, para além do subsídio de deslocação, calculado na base do valor hora simples;
- d) Caso haja acordo, os dois dias referidos na alínea anterior poderão ser substituídos por trabalho efectivo, recebendo o trabalhador, nesta situação, um subsídio correspondente a dois dias da sua remuneração base, sem prejuízo da retribuição mensal;
- e) Sempre que um trabalhador se desloque ao serviço da empresa em meio de transporte próprio, são de sua responsabilidade todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado;

f) Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o solicite e a empresa o autorize.

Para o efeito, o trabalhador deverá fazer prova de possuir seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente. Nestes casos o quilómetro será pago a € 0,29;

g) As deslocações efectuadas em motociclos dos trabalhadores serão pagas à razão de € 0,10 por cada quilómetro percorrido;

h) Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de € 5,50 por cada dia de deslocação, com a inclusão de feriados e fins-de-semana.

*Nota.* — A verba referida na alínea h) não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocações.

4 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas dão aos trabalhadores direito a:

- a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente transporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;
- b) Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- d) Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- e) Um seguro de acidentes pessoais no valor de € 64 300.

5 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

6 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e subsídios previstos nesta convenção, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquelas ultrapassar o montante máximo de custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

7 — Caso haja acordo entre as partes, os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

###### B — Condições para os restantes trabalhadores

8 — O regime das deslocações dos restantes trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas presentes disposições, 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 o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

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

9 — 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.

10 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 8, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base de trabalho e o local onde este se realize;
- b) A despesa do almoço até ao montante de € 10, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso à base de trabalho dentro da primeira parte do período normal do trabalho diário;
- c) O pagamento da despesa de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

11 — No caso previsto na alínea c) do n.º 8, o trabalhador terá direito, para além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 5,50 por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordada entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — € 12;  
Dormida e pequeno-almoço — € 46;  
Diária completa — € 56,73.

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

- c) O tempo gasto no dia da ida, antes do início normal de trabalho, e no dia do regresso, depois do termo normal de trabalho, será pago como trabalho normal;
- d) Para deslocações que se prolonguem para além de 15 dias, o trabalhador tem direito a viagem de ida e volta paga pela empresa todas as quinzenas.

12 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 8 desta cláusula, a empresa firmará com o trabalhador um acordo específico de condições de trabalho e de deslocação.

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

14 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo, com seguro de responsabilidade civil ilimitada, desde que o trabalhador o aceite e a empresa o autorize.

15 — Aos trabalhadores que se deslocarem em serviço utilizando viatura própria será pago o quilómetro percorrido a € 0,29, considerando-se neste valor incluído o seguro de viatura contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

#### C — Disposições de aplicação geral

16 — Caso o trabalhador adoeça quando estiver deslocado nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro deverá comprovar essa situação mediante a apresentação de atestado médico, mantendo assim todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tendo ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber tratamento adequado prescrito pelo médico.

17 — Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer o seu falecimento. São também por conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal pode, de forma fundamentada, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no mesmo concelho ou concelho limítrofe, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3 — A entidade patronal pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Na ordem da transferência temporária, além da justificação, deve constar o período previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — Nos casos em que a transferência implique mudança de residência, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas de viagem dos membros do agregado familiar e transporte de mobílias;
- b) Um subsídio a ser pago na data da transferência no valor de 10% da retribuição ilíquida total do ano anterior no mínimo de € 1000 para ocorrer aos encargos de instalação da nova residência.

7 — A data da transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência, nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, e de 15 dias de antecedência, no caso de transferência temporária.

8 — O disposto no n.º 5 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro do mesmo concelho ou concelho limítrofe, a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

9 — Competirá à comissão paritária, a qual para o efeito deverá ser informada por qualquer das partes, no prazo de 15 dias de calendário, apreciar, após audição do(s) interessado(s) da invocação de prejuízo sério que seja feito por qualquer trabalhador.

A comissão paritária para este efeito deverá emitir uma deliberação.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de € 64 300, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — Os trabalhadores do serviço interno com deslocações eventuais que ultrapassem 36 horas, e que sejam do conhecimento dos Serviços de Pessoal com uma antecedência, mínima, de 24 horas, terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante fixado no número anterior.

### CAPÍTULO VII

#### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As empresas com mais de 30 trabalhadores obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, nas condições estipuladas nos anexos IV e V deste ACT.

2 — Quando a empresa disponha de refeitório, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão do mesmo.

3 — As empresas equipadas com refeitório obrigam-se a fornecer alimentos em regime de dieta a trabalhadores a quem o mesmo tenha sido prescrito por médico.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, será concedido a estes um subsídio de refeição de € 6 por cada dia de trabalho efectivo, sempre que

o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 6 diários, mediante a apresentação de documento médico comprovativo e aceite pela empresa.

3 — Nos casos em que as empresas forneçam alimentação confeccionada em refeitório próprio, o trabalhador terá a opção de prescindir da mesma, sendo-lhe atribuído um subsídio no valor de € 4.

Para os efeitos estabelecidos neste número, o trabalhador terá de prestar dois terços do tempo de trabalho diário a que está obrigado.

A comunicação à empresa é feita por escrito com antecedência de uma semana, considerando-se o mesmo período de tempo para a sua revogação.

4 — Os subsídios indicados nesta cláusula poderão ser substituídos por qualquer outra forma de participação, de valor igual.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
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.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

4 — São considerados ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador preste serviço ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

6 — As entidades patronais concedem o dia útil anterior ou posterior ao Natal.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — Os trabalhadores admitidos a termo cuja duração inicial e ou renovada seja inferior a um ano têm direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de trabalho.

6 — O direito de férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste ACT, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

#### Duração do período de férias

1 — Salvo as situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup>, todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, a um período mínimo de férias de:

- a) 23 dias úteis, até aos 49 anos de idade;
- b) 24 dias úteis, dos 50 anos aos 54 anos de idade;
- c) 25 dias úteis, com mais de 55 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior é aquela que o trabalhador completar no ano em que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias indicado no n.º 1 é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos termos seguintes:

- a) Três dias de férias até ao máximo de um dia, dois meios dias ou oito horas de falta;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias, quatro meios dias ou dezasseis horas de falta;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três dias, seis meios dias ou vinte e quatro horas de falta.

4 — O período de férias consignado no n.º 1 desta cláusula não poderá ser acumulado com eventuais regimes imperativos, devendo nessa situação ser revista a duração do período de férias ora acordado.

5 — O aumento de férias previsto no n.º 3 desta cláusula reconduz-se àquelas a gozar no ano de 2005.

6 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente; no entanto, 15 dias úteis terão de ser seguidos, excepto no caso dos trabalhadores-estudantes que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

7 — A marcação do período de férias terá de ser efectuada, até 15 de Abril de cada ano, de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

Na falta de acordo cabe à entidade patronal a marcação do período de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

8 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo pela totalidade o ordenado em férias e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Neste caso, a entidade patronal pagará ao trabalhador cada dia de férias não gozado mais o equivalente a um dia de trabalho normal.

9 — No caso de 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 vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

10 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio, nos termos do n.º 14 desta cláusula.

11 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade patronal, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

12 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

A justificação da doença deverá ser efectuada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou declaração médica.

Os dias sobranes, na falta de acordo, cabe a sua marcação à entidade patronal, sem sujeição ao estabelecido no n.º 7.

13 — O trabalhador que vai prestar o serviço militar deve gozar as férias antes de deixar a empresa, caso contrário receberá a remuneração correspondente a esse período.

14 — No ano de regresso o trabalhador tem direito a receber o subsídio de férias e a gozar as férias por inteiro. Os dias de férias não gozados nesse ano civil serão gozados até ao 1.º trimestre do ano imediato, caso contrário receberá a remuneração correspondente ao período não gozado.

15 — Cessam todas as pontes compensadas, mas a entidade patronal não poderá opor-se à marcação de dias de férias nos dias de pontes.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas até 31 de Dezembro do ano em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — A entidade patronal e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o período vencido no início desse ano.

4 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes do regime de adaptabilidade, referido nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup>, poderão ser gozados cumulativamente com as férias, sendo que no período que respeita ao regime de adaptabilidade o trabalhador tem direito ao subsídio de refeição.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Encerramento da empresa

A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias úteis consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias úteis dentro ou fora do período referido na alínea a) mediante parecer favorável dos delegados sindicais e na falta destes da comissão de trabalhadores;
- c) Encerramento por período igual ou inferior a 10 dias úteis fora do período indicado na alínea a);
- d) Encerramento durante o período de férias de Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcionais ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias supe-

rior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>-A

#### Violação de férias

1 — Caso a entidade patronal, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo esse período ser, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, não sendo considerada, neste caso, a situação prevista no n.º 4 da cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a tal.

3 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a rever a retribuição correspondente ao ordenado em férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

4 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>-B

#### Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante se obtém pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times N}{21,6663}$$

em que:

$RM$  = retribuição mensal;

$N$  = número de dias de férias.

A fórmula indicada é correspondente ao horário semanal de quarenta horas, sendo revista aquando da redução deste horário.

3 — Aos trabalhadores que, por acordo com a empresa, gozem seguidos, no mínimo, 50 % do período de férias a que têm direito, nos meses de Janeiro a Maio e de Outubro a Dezembro, será paga uma importância equivalente a 11 % do seu subsídio de férias, relativo ao período gozado, que será adicionado a este.

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

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço num dos períodos em que devia desempenhar a actividade.

2 — As ausências por duração inferior ao período de trabalho a que está obrigado serão adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

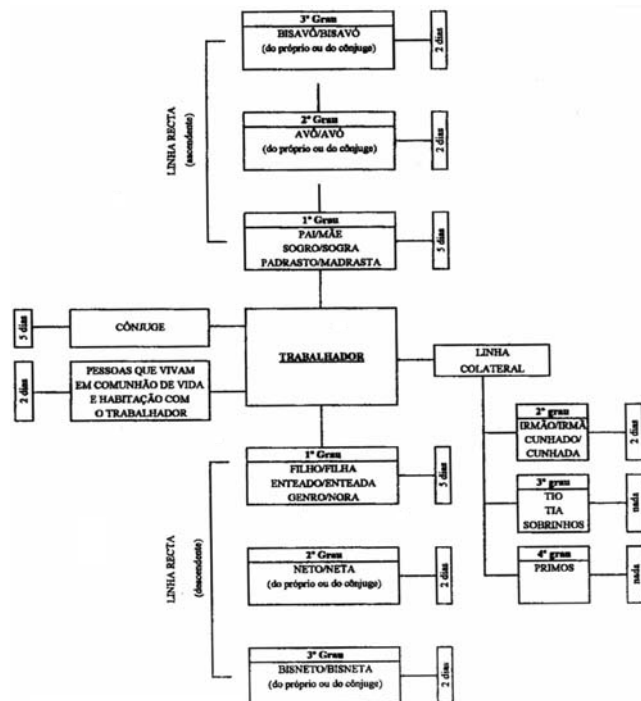
3 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas por escrito com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, as quais serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias. Todas as restantes serão comunicadas logo que possível. As faltas previsíveis dadas à segunda-feira devem ser comunicadas na quinta-feira imediatamente anterior.

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Tipo de faltas

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

- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- Por falecimento, cinco ou dois dias consecutivos, de parentes ou afins de conformidade com o quadro seguinte:



- Por motivo de casamento, durante 15 dias consecutivos ou 11 dias úteis seguidos, conforme se mostre mais favorável ao trabalhador;
- Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos neste ACT;

- Nos dias de prestação de provas de exame, desde que devidamente comprovado;
- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste ACT;
- As dadas pelos trabalhadores eleitos como dirigentes sindicais, delegados sindicais e comissão de trabalhadores, nos termos deste ACT;
- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente no exercício das funções de bombeiro e no dia de doação de sangue.

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

- Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 1, além do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- As dadas por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social na protecção de doença;
- As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- As faltas justificadas previstas na alínea h) do número anterior correspondentes a dois terços do período de duração da campanha eleitoral;
- As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal, salvo quando situações excepcionais, definidas em concreto pelo empregador.

3 — As faltas da alínea b) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos de tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

## Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência, nomeadamente:

- A perda de remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de

um dia de férias por cada período normal de trabalho, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção quando se tratar do ano de admissão;

- b) Possibilidade de sanções disciplinares, sendo reiteradas e também no caso de corresponderem a um ou meio período de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriado;
- c) No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação, respectivamente durante parte ou todo o período normal de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Licenças sem retribuição**

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste e devidamente justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

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 esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

### CAPÍTULO IX

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Despedimentos**

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

2 — Todo e qualquer despedimento presume-se sem justa causa.

3 — O ónus de prova de justa causa compete à entidade patronal.

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

5 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>, podendo a enti-

dade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>, n.º 2.

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

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

8 — A entidade patronal que, sem justa causa, despedir qualquer trabalhador pagará a este no acto do despedimento, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que o mesmo se verificar, uma indemnização equivalente a mês e meio de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a seis meses.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção do 1.º ano conta-se como um ano completo.

10 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional e subsídio inerente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e subsídio de Natal, na parte proporcional.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Causas de extinção de trabalho**

1 — O contrato de trabalho cessa:

a) Por caducidade, nomeadamente:

Verificando-se o seu termo;  
Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;  
Com a reforma do trabalhador;

b) Por revogação:

Mútuo acordo das partes;

c) Por resolução:

Despedimento por facto imputável ao trabalhador;  
Despedimento colectivo;  
Despedimento por extinção dos postos de trabalho;  
Despedimento por inadaptação do trabalhador;  
Cessação por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;



d) Por denúncia:

Por denúncia do trabalhador;  
Por abandono do trabalho.

2 — Salvo revogação prevista na alínea b) do n.º 1 desta cláusula a declaração de cessação do despedimento deverá ser comunicada à outra parte de forma inequívoca.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Cessação por mútuo acordo**

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Cessação por caducidade**

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador, por velhice.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade patronal, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

m) Reduções anormais de produtividade, imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos do trabalhador, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar cessará se não for exercido dentro de 30 dias após o conhecimento da infracção. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Tramitação do processo disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

2 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias a contar da sua instauração, prorrogáveis por igual período, mediante acordo com a comissão de trabalhadores.

3 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar, se tal por ele for solicitado;
- c) Ao trabalhador é permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis;

- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, sendo garantido, pelo menos, o número de testemunhas de defesa igual ao da acusação, no máximo de 10, podendo ser ouvidas 3 por cada facto.

4 — A falta de processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinarão a não existência jurídica da sanção que venha a ser aplicada.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos seguintes:

- a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- b) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou elementos dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;
- c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- d) Sempre que a sua presença se mostre inconveniente para averiguações dos factos objecto do procedimento disciplinar.

6 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, a comissão de trabalhadores ou o sindicato a que o trabalhador pertence terá de ser avisado no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por decisão de trabalhador**

1 — Os trabalhadores poderão, em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho avisando a entidade patronal com a antecipação de um ou dois meses, consoante tenham respectivamente menos de dois ou mais anos completos de trabalho.

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

3 — O valor da indemnização previsto no número anterior será o da retribuição de base acrescido de diuturnidades.

4 — No caso de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador por invocação de justa causa prevista na cláusula 50-A.<sup>a</sup> dará direito a uma indemnização correspondente à fixada no n.º 8 da cláusula 43.<sup>a</sup>

5 — No caso de fracção do ano o valor será calculado na proporcionalidade.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>-A

##### **Justa causa para despedimento por parte do trabalhador**

Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição da forma devida;

- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação da sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>-B

##### **Consequência da rescisão pela empresa**

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela empresa, a inexistência de justa causa, ou de outro fundamento legal, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade terminam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia, sem prejuízo da indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais causados.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade, equivalente a mês e meio de retribuição base acrescida de diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo, contudo, ser inferior a seis meses.

3 — Nos restantes casos o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a mês e meio de retribuição base acrescido de diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo, contudo, ser inferior a seis meses.

4 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores no exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou ainda de trabalhadores que tenham sido membros dos piquetes de greve ocorrida nos últimos três meses, a indemnização devida corresponderá ao dobro que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>-C

##### **Despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade patronal, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade, imputáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Transmissão, fusão e extinção

1 — Em caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir da(s) existente(s), mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste ACT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a entidade, durante os 30 dias anteriores à operação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — A entidade patronal, transmitente e adquirente, deve consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da operação.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula, são uniformizadas, dentro dos mesmos sectores

de actividade, as condições da prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria, no prazo máximo de três meses.

6 — No caso do encerramento ou extinção da empresa a entidade patronal pagará aos trabalhadores uma indemnização correspondente a mês e meio de retribuição base acrescida das diuturnidades.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois, ou por uma licença superior em 25 %, nos termos da legislação em vigor.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença de maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações em que a interrupção voluntária da gravidez seja legalmente admitida.

7 — O pai tem direito a uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que não são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

9 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

10 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 8 e 9.

11 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

12 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a dispensa de duas horas diárias para o efeito, sendo as referidas gozadas em dois períodos distintos de uma hora cada, salvo acordo em contrário.

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa acima referida é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

13 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### Licença paternal especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com o período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade

patronal, com antecedência de três dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-B

##### Faltas por assistência a menores

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou de filho do cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até um ano de idade portador de deficiência ou doença crónica.

3 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

4 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico de adopção.

Sendo dois os candidatos adoptantes, a licença pode ser repartida entre eles.

Em caso de adopções múltiplas o período de licença por adopção é acrescido de 30 dias por cada, além da primeira.

5 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até ao limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

6 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

7 — O disposto nos n.ºs 6 e 7 é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-C

##### Tempo de trabalho, trabalho suplementar ou nocturno

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

5 — A trabalhadora grávida ou com um filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

6 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para o nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a criança.

7 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário diurno compatível. Não sendo possível a trabalhadora é dispensada de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-D

##### Reinserção profissional e protecção da segurança e saúde

1 — A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença, para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica a entidade patronal deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

2 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

3 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 3 revelem riscos para a segurança ou saúde da

trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança e a sua segurança ou saúde.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-E

##### Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade patronal e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade patronal.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7 — Se o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa, à reintegração ou a uma indemnização calculada nos termos previstos da cláusula 50.<sup>a</sup>-B, sem prejuízo, em qualquer dos casos, de indemnização por danos não patrimoniais.

8 — A entidade patronal não se pode opor à integração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

3 — Aos menores de 18 anos de idade que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário e até ao máximo de uma hora e meia por dia para frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — Os exames médicos referidos na cláusula 5.<sup>a</sup> devem ser registados, pelo médico, nas respectivas fichas clínicas.

2 — Os períodos de ausência temporária para a obtenção de elementos de diagnóstico serão sempre registados nos mapas de absentismo das empresas, mas não darão origem a perda de remuneração e de outras regalias.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a segurança social

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT contribuirão para a segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Complementos de subsídios

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará ao trabalhador a verba correspondente a 17,39 % da retribuição ilíquida, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2, podendo o prazo alargar-se por indicação do médico da empresa.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT beneficiarem, a nível de empresa, de regalias sociais, nomeadamente em cirurgias, complementos de doença e medicamentos, manterão direito aos mesmos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho, doenças profissionais e falecimento do trabalhador

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional a entidade patronal pagará, enquanto durar a incapacidade temporária absoluta, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida e a verba atribuída pela seguradora.

2 — Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, os herdeiros têm direito a receber a remuneração dos vencimentos e subsídios devidos pela empresa ao referido trabalhador, naquela data.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>-A

##### Complemento de pensões por acidente

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

Se a remuneração na nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa a empresa pagará a respectiva diferença.

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

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

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da empresa

1 — No âmbito do sistema de formação profissional contínua compete à entidade patronal:

- Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação que podem ser anuais ou plurianuais;
- Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores dando conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita;
- Garantir um número máximo de horas anuais de formação certificada a cada trabalhador efectivo, seja em acções a desenvolver na empresa,

seja através do crédito de horas correspondentes ao número mínimo de horas de formação anuais;

- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios de modo a estimular a sua participação na auto-formação.

2 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada é de vinte horas até 31 de Dezembro de 2005 e de trinta e cinco horas a partir de 1 de Janeiro de 2006

3 — As horas de formação certificada referidas no n.º 2 que não sejam organizadas sob a responsabilidade da entidade patronal, por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

4 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores do quadro dos efectivos.

5 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil; no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, sendo o número de horas proporcional àquela duração.

6 — O plano de formação deve especificar:

Objectivos;  
Acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional;  
Quais as entidades formadoras;  
Local de formação;  
Horário da realização das acções.

7 — Os elementos referidos no número anterior que o plano de formação não possa desde logo especificar devem ser indicados aos trabalhadores interessados e ao sindicato, logo que possível

8 — Na eventualidade de existência de trabalhadores temporários que desempenhem a sua actividade na empresa por um período, ininterrupto, superior a 18 meses compete igualmente à entidade patronal a sua formação.

9 — As entidades patronais devem elaborar um relatório anual e enviá-lo à Inspeção-Geral do Trabalho, até 31 de Março de cada ano, sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores da empresa, trabalhadores abrangidos por cada formação, acções realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação.

10 — As condições estabelecidas nesta cláusula não são acumuláveis com as constantes da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aula, os trabalhado-

res-estudantes e os trabalhadores que frequentem acções de formação profissional certificada de duração superior a seis meses, sem prejuízo da remuneração.

2 — A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficial, oficializado ou de curso profissional com interesse para a actividade que exerce.

3 — a) Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos mantêm os direitos conferidos nos números anteriores sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

b) Nos casos em que não seja possível a aplicação da alínea anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

5 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 a 14 e 15 e 19, e com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

- a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Ensino básico até ao 6.º ano de escolaridade — € 46,50;  
Ensino básico até ao 9.º ano de escolaridade — € 80;  
Curso de ensino secundário ou equivalente — € 117,50;  
Cursos superiores — € 195,50;

- b) A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50% do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;
- c) No caso da frequência em instituições superiores de ensino privadas ou de cursos de formação profissional certificada com duração superior a seis meses, a entidade patronal subsidiará em 50% as propinas ou custos, subsídio este que terá como limite máximo € 90 por mês.

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

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

8.1 — Os direitos dos trabalhadores consignados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

8.2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando os trabalhadores:

- a) Reincidirem na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula;
- b) Não tiverem aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

9.1 — Para poderem continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, devem os trabalhadores-estudantes concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiavam dessas mesmas regalias.

9.2 — Para os efeitos dos números anteriores considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiverem matriculados, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina do trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada, fundamentada, comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Sanção pecuniária que não pode exceder, por infracções praticadas no mesmo dia, um terço da retribuição diária nem ser superior a 20 dias por cada ano civil. Tal verba reverterá igualmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social;
- d) Perda de dias de férias que não ponham em causa o gozo de 20 dias úteis por ano;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, não podendo exceder por cada infracção 20 dias e em cada ano civil 60 dias;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias, a perda de dias de férias e a suspensão de trabalho podem ser elevadas para até vez e meia sempre que se justifiquem.

3 — As sanções disciplinares podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa atendendo à sua natureza e gravidade.

4 — Os órgãos representativos dos trabalhadores deverão ser informados do andamento do processo disciplinar.

5 — As empresas devem comunicar à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas da cópia do respectivo processo.

6 — Caso se trate de representante sindical a aplicação da sanção será comunicada, no prazo de sete dias, ao respectivo sindicato acompanhada de cópia do respectivo processo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Ter prestado, com verdade, aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- b) Ter informado, com verdade, os sindicatos acerca de transgressões às leis de trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os trabalhadores;
- c) 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;
- d) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de



gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

- e) Ter exercido, exercer ou pretender candidatar-se a associações sindicais, segurança social ou a delegado sindical ou quaisquer funções públicas ou cívicas;
- f) Em geral, invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequência de aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 8 da cláusula 43.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, grupos de trabalho ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

### CAPÍTULO XIV

#### Organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais e 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, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste ACT.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

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

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais, sendo que, no caso dos dirigentes sin-

dicais, os sindicatos devem comunicar às respectivas entidades patronais, até 15 de Janeiro de cada ano civil ou nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, a identificação dos membros.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

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

3 — A empresa poderá suportar as despesas ocasionadas pelas deslocações dos delegados sindicais, aquando das revisões deste ACT.

4 — As comissões sindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — As entidades patronais não poderão opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações das empresas, quando no exercício das suas funções, desde que lhes seja dado conhecimento da visita e seus motivos com vinte e quatro horas antes do início da mesma.

Esta visita não poderá traduzir-se em realização de reuniões locais de trabalho ou paralisação ou abandono dos mesmos.

3 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores nos locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão.

4 — Sem prejuízo do exposto na cláusula 71.<sup>a</sup>, a entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões. Competirá aos trabalhadores decidir dos elementos credenciados pelas organizações sindicais que podem assistir e participar nestas reuniões, desde que seja dado conhecimento com vinte e quatro horas antes do início dessas entidades credenciadas.

5 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste ACT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — (\*).

(\*) O número de delegados resulta da fórmula:  $6 + [(n-500):200]$ , sendo  $n$  o número de trabalhadores.

6 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

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

2 — O número máximo de membros da direcção sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção sindical beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais, por forma escrita, os nomes dos respectivos delegados e dos membros da direcção sindical que beneficiem de crédito de horas.

5 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais, sendo que, no caso dos dirigentes sindicais, os sindicatos devem comunicar às respectivas entidades patronais, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6 — O previsto nos n.ºs 3, 4 e 5 não prejudica a possibilidade de a direcção sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, desde que não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos do n.º 2 e que tal facto seja comunicado à entidade patronal com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — Não é permitida a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura sindical.

8 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada à entidade patronal nos termos dos n.ºs 4 e 5 desta cláusula usufruem do direito a faltas justificadas.

Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 30 faltas por ano.

9 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

10 — Para utilização do crédito de horas referido no n.º 1 o superior hierárquico do delegado sindical deverá ser informado com a antecedência mínima de quatro horas, salvo motivos urgentes e imprevisíveis devidamente justificados.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores, através de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicado, assinado por ambas as partes, distribuído e afixado na empresa, com o prazo máximo de vinte e quatro horas.

4 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição.

5 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, quando solicitada a sua presença pelas partes.

## CAPÍTULO XV

### Assembleia de trabalhadores

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 75 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções e, sempre que possível, a título permanente.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes por ambas as partes.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, ficando assegurados os serviços de carácter urgente, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectua-las.

5 — Os dirigentes sindicais ou quem os representar podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, devendo avisar as entidades patronais com a antecedência mínima de seis horas.

### CAPÍTULO XVI

#### Comissão paritária

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Funcionamento da comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por dois representantes patronais e por igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com a antecedência mínima de quatro dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 — Compete ainda à comissão paritária deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes nos três dias úteis imediatos à data da convocação da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, por voto secreto, devendo, no caso de versarem matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante da presente convenção.

### CAPÍTULO XVII

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1 — Para que produza efeitos o estabelecido na alínea m) da cláusula 12.<sup>a</sup>, deverão os trabalhadores declarar por escrito que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

2 — A declaração referida no n.º 1 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva.

3 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias anteriores

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

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

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Multas

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

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

#### Cláusula 76.<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 desta convenção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente ACT é aplicável a legislação em vigor, nomeadamente a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e o seu respectivo regulamento.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Isenções de horário de trabalho

A partir da entrada em vigor da presente convenção todas as autorizações concedidas pelo ministério que regulamenta a matéria de isenções de horário, desde

que contrariem a regulamentação desta convenção, terão de ser objecto de novo pedido formulado pelas empresas, de acordo com esta convenção.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Majoração do subsídio de refeição

O valor de € 6 estabelecido no n.º 11 da cláusula 17.<sup>a</sup>, no n.º 10 da cláusula 18.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 33.<sup>a</sup> é majorado em € 0,36 nas empresas que forneçam aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio.

## CAPÍTULO XVIII

### Revogação de textos

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Revogação

Com a entrada em vigor do presente ACT fica revogado o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, celebrado entre a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e a empresa CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra, considerando-se esta convenção globalmente mais favorável.

## ANEXO I

### Definições de funções, categorias profissionais e condições específicas

#### Condições de admissão para administrativo, técnico de vendas e serviços

1 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das empresas à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto nos números seguintes.

2 — A entidade patronal só deverá admitir novos trabalhadores para preenchimento de vagas existentes em categorias ou classes superiores desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as categorias ou classes referidas.

3 — Condições mínimas de admissão:

3.1 — Administrativos, técnicos de vendas e serviços:

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Geral .....	16	Curso do ensino secundário ou equivalente.
Caixa .....	18	Curso do ensino secundário ou equivalente.
Analista de sistemas de informação ..... Secretária de direcção e de administração ..... Programador ..... Técnico de vendas .....	18	Curso complementar do ensino secundário ou equivalente a frequência de cursos adequados.
Contabilista com funções de técnico de conta .....	—	Curso reconhecido oficialmente.
Chefias .....	21	Curso do ensino secundário ou equivalente.

3.2 — Serviços:

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Geral .....	16	Mínimas legais.
Contínuo ..... Telefonista .....	18	Mínimas legais.

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Cobrador ..... Recepcionista/motorista ..... Guarda ..... Porteiro .....	21	Mínimas legais.

### 3.3 — Produção e serviços de apoio:

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Praticantes e auxiliares .....	18	Mínimas legais.
Restantes profissões .....	18	Mínimas legais.

4 — As habilitações mínimas previstas no quadro anterior não são exigíveis aos trabalhadores que na data da entrada em vigor do ACT já se encontrassem ao serviço das empresas signatárias.

#### Administrativos e serviços

*Analista de sistemas de informação.* — É o trabalhador que estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação, os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e especifica os programas que compõem as aplicações; testa e altera as aplicações; estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos projectos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação e dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador, especificando os programas de exploração do sistema, tendo em vista a optimização da produção, a rentabilidade dos circuitos, métodos e processos utilizados; elabora o manual do utilizador de cada aplicação; define e desenvolve em colaboração com os utilizadores especificações para a estruturação e manutenção da base de dados; cria e atribui descritores para todos os elementos intervenientes na organização, acesso e controlo da base de dados; define e mantém dicionários para a base de dados; desenvolve e documenta normas para a utilização, controlo, actualização e manutenção da base de dados e desenvolve processos de segurança e controlo, incluindo processos de recuperação (*backup*), que garantam a integridade da base de dados.

Categorias profissionais ou escalões:

Analista B;  
Analista A.

*Analista programador.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável uti-

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

*Operador de sistemas (computador).* — É o trabalhador que fornece à unidade central de processamento as instruções e comandos de acordo com os manuais de exploração; diagnostica as causas da interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento e a recuperação dos ficheiros; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalhos em curso no sistema e documenta o trabalho realizado e os incidentes ocorridos; salvaguarda a boa conservação dos suportes magnéticos e colabora na sua identificação e arquivo; zela pela segurança do sistema e das aplicações e toma as medidas adequadas.

*Programador de computador.* — É o trabalhador que codifica o programa ou módulos na linguagem escolhida; prepara os trabalhos de compilação e ensaio; documenta os programas segundo as normas adoptadas; estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações e a organização dos ficheiros e colabora com os analistas na realização das aplicações.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estados, informações e pareceres mais complexos de natureza administrativa. Pode orientar e coordenar a actividade de profissionais administrativos qualificados.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo

a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, tais como exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de departamento de pessoal.* — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico ou da administração, as actividades que lhe são próprias, tais como executar no departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens; planifica as actividades do departamento, segundo orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa, com conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais

actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas, além de ter funções hierárquicas inerentes à categoria.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo na sede, filiais, delegações ou sucursais.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que, na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de um serviço.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações, de fiscalização e de arquivo.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes tanto no serviço interno como externo. Pode ainda efectuar o serviço de arquivo, de reprodução de documentos e de endereçamento. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

*Classificador arquivista.* — Classifica e arquiva sistematicamente correspondência, facturas, recibos, letras e outros documentos. Examina os documentos a arquivar, separa-os e classifica-os segundo códigos previamente estabelecidos; coloca-os em *dossiers*, numerando os respectivos processos; retira os documentos pedidos e mantém registos das pessoas que os retêm; completa ou modifica as informações constantes dos processos; acessoriamente, pode executar tarefas de telefonista, bem como outras pequenas tarefas de teor administrativo.

*Director.* — É o trabalhador que estuda, coordena, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários serviços da empresa.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que administra a terapêutica, as vacinas e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta e ensina cuidados de higiene, conforto e alimentação; observa indivíduos sãos ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar sintomas de doença física ou mental, e encaminha-os para o médico; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua actividade; dá instruções e conselhos aos doentes quanto aos cuidados a ter no período de convalescença ou fase de reabilitação; efectua registos relacionados com a sua actividade de modo a informar o médico e a permitir a continuidade dos cuidados de enfermagem.

#### *Escriturário:*

1) É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; assim, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o

e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, escreve à máquina, opera com terminais de computador e com outras máquinas de escritório e pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou em repartições públicas.

2) Para além da totalidade das tarefas descritas no n.º 1), pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

*Gestor de recursos humanos.* — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na definição estratégica da política da empresa na área de recursos humanos, sendo responsável pela sua aplicação e desenvolvimento. Planifica, organiza, coordena e controla os meios técnicos postos à sua disposição.

*Guarda/porteiro.* — É o trabalhador que vigia as instalações fabris, ou outras instalações e locais, para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas, volumes e materiais, atende visitantes, informa-se das pretensões e anuncia-os e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de báscula e seu registo.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que assiste na portaria, atende, recebe e identifica visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou serviços e atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Acessoriamente, pode fazer trabalhos de dactilografia e arquivo.

*Recepcionista-motorista.* — É o trabalhador que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis, podendo ainda, sempre que necessário, dado o carácter específico das empresas, conduzir viaturas.

*Secretário(a) de administração.* — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na execução de trabalhos mais específicos de secretariado, dando apoio a tarefas qualitativamente mais exigentes.

*Secretário(a) de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode ocupar-se de serviços de recepção.

*Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança.* — É o trabalhador que estuda as soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho e propõe a publicação de normas e regras cuja execução seja rigorosamente cumprida nas obras; propõe as regras a seguir para o acompanhamento do pessoal transferido e em período de adaptação; realiza estudos de ergonomia com vista a um maior rendimento de trabalho; prepara sessões de formação sobre segurança, com elaboração de diagramas, desenhos, gráficos, filmes e diapositivos; prepara e faz monitoragem em cursos sobre segurança; visita, em rotina, os locais de trabalho para inspecção e esclarecimentos sobre segurança e prevenção; adquire, prepara e monta equipamento de protecção individual, mantendo em constante actualização os mostruários de equipamento de segurança; elabora relatórios e comunicações, calcula e envia mapas estatísticos de acidentes.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço na central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, independentemente da designação do material telefónico.

*Assistente técnico-comercial.* — É o trabalhador com qualificação técnica especial que, desenvolvendo a sua acção junto das entidades que promovem obras, apresenta os materiais e expõe as suas vantagens, explicando o seu modo de utilização e o melhor aproveitamento técnico-económico. Elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas e, eventualmente, poderá também intervir na concretização de vendas.

*Chefe de serviços de vendas.* — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo da acção comercial da empresa, dirigindo os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de técnicos de vendas do sector de vendas da empresa.

*Delegado técnico-comercial.* — É o trabalhador com qualificação técnica especial que promove e concretiza vendas, podendo a sua acção ser desenvolvida tanto junto do agente como de entidades que comprovem obras; elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas.

*Inspector/prospector de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do con-

sumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas; assim como inspeciona a actividade comercial dos agentes e visita clientes; informando-se das suas necessidades e recebendo reclamações; verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, poder aquisitivo e solvabilidade e observa a aceitação do mercado para os produtos e serviços vendidos; recebe encomendas, colhe elementos para elaboração de orçamentos e diligencia pela boa cobrança das vendas.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Os trabalhadores até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função.

*Supervisor de área comercial principal.* — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo da acção comercial da empresa em determinada zona do País; dirige os trabalhadores adstritos a essa zona.

*Chefe de delegação.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla uma delegação da empresa; avalia as necessidades da delegação; assegura-se do cumprimento das normas estabelecidas pela empresa em matéria de crédito e de vendas; analisa diariamente as rotas e itinerários, a fim de verificar se existem quaisquer modificações a fazer para uma maior rentabilidade de distribuição de material e vendas; efectua previsões, elaborando estimativas para a zona da delegação; colabora na formação técnico-profissional dos vários elementos da delegação.

*Supervisor de área comercial.* — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma equipa de vendas; reúne, diariamente e antes do início da actividade, com os vendedores para transmitir e recolher informações, indicar cotas de vendas ideais a atingir e estabelecer o itinerário a percorrer e os clientes a visitar; acompanha regularmente os vendedores a fim de verificar o seu comportamento junto dos clientes; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, pedidos de publicidade e consignações, e transmite-os ao seu superior ou, se for possível, resolve-os no próprio local de venda; faz prospecção de novos clientes; controla os resultados e a actuação da equipa de vendas, analisando os mapas gráficos de vendas e os relatórios dos vendedores; faz relatórios resumo mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência.

*Técnico/licenciado/bacharel.* — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

#### Grau 1:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos, sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;

- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

#### Grau 2:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Grau 3:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Grau 4:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena, actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;



- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Grau 5:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento; tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global da empresa.

#### Técnico construtor civil

#### 1:

*Técnico construtor civil de grau I.* — É o trabalhador que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos;

*Técnico construtor civil de grau II.* — É o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva;

*Técnico construtor de grau III.* — É o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou

invulgares são casualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor;

*Técnico construtor civil de grau IV.* — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

#### 2 — Carreira profissional:

2.1 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas por um mesmo profissional construtor civil corresponderem a mais de um dos graus, prevalece o grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.2 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Construtor civil de grau I, se não tiverem um ano de actividade profissional;
- b) Construtor civil de grau I, se tiverem um ano de experiência profissional. O tempo de permanência no grau II não poderá ser superior a dois anos.

#### 3 — Deontologia profissional:

3.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custo ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

3.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre direito a recusar-se a cumprir e fazer cumprir ordens e de executar e fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentação e legislação em vigor.

*Empregado(a) de bar.* — É o trabalhador que prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos expostos; procede à cobrança dos respectivos consumos e executa e colabora na limpeza e arrumação das instalações e utensílios. Tem à sua responsabilidade o abastecimento do bar.

*Coordenador(a) de limpeza.* — É o trabalhador que superintende e coordena todos os serviços de limpeza da empresa.

*Trabalhador/a de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações. Sempre que desempenhe funções de orientação e coordenação, ser-lhe-á atribuída, para os devidos efeitos, a categoria de coordenador de limpeza.

*Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas.* — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com entrada e saída de mercadoria.

*Ajudante de motorista.* — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

*Auxiliar de serviços fabris/apoio.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico de fibrocimento. Colabora na limpeza e arrumação das instalações fabris.

*Capataz.* — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho na movimentação de materiais, cargas, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Recebe todos os materiais que movimenta e faz conferência dos mesmos.

*Chefe de planeamento de produção.* — É o trabalhador que chefia várias secções de fabrico, transformação e acabamento; elabora programas de fabrico, acabamento e planos de trabalho; controla o fabrico, a produção e o pessoal dos diversos sectores que estão a seu cargo; coordena as ligações existentes entre vários grupos de trabalho do sector; estuda sistemas, racionalização do trabalho, métodos e tempos e encaminhamentos; colabora no controlo de qualidade, na execução de peças novas e especiais, no fabrico de moldes e orçamentos e participa na segurança de trabalho, formação, definição de efectivos e assuntos relacionados com o pessoal.

*Chefe de serviços de apoio.* — É o trabalhador que, com autonomia de decisão, desempenha funções equiparadas às do chefe de serviços fabril na área de manutenção e apoio, com quem colabora.

*Chefe de serviços fabril.* — É o trabalhador que superintende o trabalho dos coordenadores fabris pertencentes ao seu serviço, fiscalizando o cumprimento dos programas de fabrico, orçamentos, aplicação dos métodos e tempos previstos e planos de trabalho superiormente estabelecidos; colabora no controlo de qualidade, manutenção da maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança do trabalho e colabora ainda na formação de pessoal.

*Condutor-manobrador.* — É o trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo tractores, empilhadores e ou outros aparelhos automotores destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de fibrocimento; orienta e colabora nas devidas

linguagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de conservação, limpando e lubrificando as peças dos engenhos. Acessoriamente, pode executar tarefas cometidas ao fiel de armazém/conferente.

*Coordenador.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Coordenador de apoio (secção).* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

*Coordenador de armazém.* — É o trabalhador que dirige toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu funcionamento e coordenando os trabalhadores que nele prestam serviço.

*Coordenador fabril.* — É o trabalhador responsável pela execução do programa de produção distribuído pelo seu superior, coordenando os trabalhadores sob a sua responsabilidade quer no aspecto disciplinar quer no desempenho e formação profissionais.

*Coordenador fiscal.* — É o trabalhador que, mediante o caderno de encargos, verifica e fiscaliza a execução da obra, dirigindo, sob orientação do superior hierárquico, um conjunto de trabalhadores.

*Coordenador fiscal geral.* — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

*Coordenador geral de armazém.* — É o trabalhador que superintende nos diversos armazéns.

*Coordenador de produção (secção).* — É o trabalhador que coordena e orienta nas instalações fabris diversos trabalhos de fabrico de fibrocimento segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais, presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe são confiados e dá assistência e manutenção às máquinas e equipamentos, zelando pela sua conservação. Pode ser incumbido do controlo de qualidade e quantidade dos produtos fabricados e colabora na formação do pessoal.

*Fiel de armazém/conferente.* — É o trabalhador que executa e fiscaliza as operações de entrada e saída, arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais recebidos e enviados e as notas de encomenda, guias de saída, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Excepcionalmente, pode executar outras tarefas relacionadas com o armazém, compatíveis com a sua categoria profissional.

*Moldador/acabador de fibrocimento.* — É o trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças. Procede igualmente às

tarefas de acabamento de fibrocimento seco, tais como cortar, montar, furar, desbastar, grosar, lixar e outras. Para o efeito, utiliza moldes, máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e do seu local de trabalho. Cumpre com as normas de produção, fabrico, acabamento e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao operador de fabrico.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação.

*Operador de apoio.* — É o trabalhador que executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação, reparação e limpeza do equipamento, controlo do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

*Operador de fabrico.* — É o trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases de laboração, por processos manuais ou mecânicos, tais como fabrico, preparação de massa ou pasta, desmoldagem e acabamentos do fibrocimento; colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre com as normas de fabrico, produção e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao moldador/acabador.

*Oficial especializado de fabrico.* — É o oficial de 1.º escalão de profissão ou categoria ligada ao fabrico que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões ou experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a diversas profissões do seu grau.

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

*Trabalhador de qualificação especializada.* — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a um grau superior às exigidas à sua profissão.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma experiência ou uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para a aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos de métodos e processos de fabrico e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Trabalhador qualificado de apoio.* — É o trabalhador que pela sua competência, experiência, aptidão e capacidade técnicas desempenha funções de grau superior às exigidas ao seu grupo profissional.

*Verificador de qualidade/operador de laboratório.* — É o trabalhador que verifica os produtos e trabalho, exe-

cutando ainda diversas tarefas relacionadas com o controlo de qualidade, segundo orientação superior, tais como ensaios e ou análises de matérias-primas, produtos acabados e outros. Faz colheita de amostras durante a laboração e regista os resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre controlo de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosko.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para produtos de fibrocimento ou outros.

*Chefe de equipa/oficial principal.* — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho da sua especialidade, sob as ordens do coordenador, podendo substituí-lo na sua ausência.

*Electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Montador de fibrocimento.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais em fibrocimento e em plástico e respectivos acessórios.

*Pedreiro/trolha.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

*Coordenador arvorado.* — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeira, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento

de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Nota.* — As categorias profissionais com classes (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>) da produção e serviços de apoio terão um acesso automático de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de permanência na classe.

#### Técnicos de desenho

*Arquivista técnico.* — É o profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Desenhador de estudos.* — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra e em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar com a técnica e pormenor necessários esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

*Desenhador de execução.* — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseados em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

*Desenhador de execução tirocinante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de escalão superior e faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador de execução. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

*Medidor-orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete

ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

*Medidor-orçamentista.* — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico. Neste sentido, poderá intervir junto das entidades que promovem obras, apresentando os materiais, expondo as suas vantagens e explicando o seu modo de utilização; deverá possuir conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. Utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes, cabendo-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utiliza. Eventualmente, poderá proceder à recolha de encomendas e colheita de elementos para elaboração de orçamentos e, se necessário, a pedido do cliente, poderá elaborar orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos, e acompanhará, se tal for necessário, o desenrolar dos processos, de modo a garantir o bom andamento dos mesmos.

*Desenhador principal.* — É o trabalhador que, pela sua experiência e capacidade, executa as tarefas mais exigentes que competem aos desenhadores, podendo-os coordenar, em equipa, para trabalhos definidos e, substitui o responsável superior nas suas ausências ou impedimentos.

*Medidor-orçamentista principal.* — É o trabalhador que, pela sua experiência e capacidade, executa as tarefas mais exigentes que competem aos medidores orçamentistas e substitui o medidor orçamentista-coordenador nas suas ausências ou impedimentos.

*Técnico medidor-orçamentista.* — É o trabalhador que efectua medições e orçamentos e presta assistência a clientes ou trabalhos em obra, estabelecendo com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico; presta as informações necessárias no seu local de trabalho ou, tornando-se necessário, mediante deslocações junto do cliente. Tem conhecimentos de desenho, de matérias-primas específicas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho da sua função baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos ou outras solicitações apresentadas pelo cliente. Utiliza as tabelas de preços de que dispõe e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento, completa-o e estabelece, com indicação pormenorizada, todos os materiais a entregar e as operações a realizar.

## Condições específicas de admissão e carreira profissional

### I — Admissão e acessos

1 — Condições de admissão — podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e as condições seguintes:

1.1 — Para desenhador:

- Curso complementar — 11.º ano (nomeadamente de mecanotecnica, electrotecnia ou construção civil), que ingressam na categoria de desenhador de execução tirocinante;
- Estágio de desenho de máquinas ou de construção civil dos centros de formação profissional do IEFP/MT, que ingressam na categoria de desenhador de execução I;
- Curso de desenhador (via técnico-profissional ou via profissionalizante do 12.º ano), que ingressam na categoria de desenhador de estudos I.

1.2 — Para medidor-orçamentista:

- Curso de técnico de obras ou de desenhador de construção civil (nível do 12.º ano) ou curso complementar (11.º ano, preferência: construção civil) com, pelo menos, três anos de experiência de desenho, que ingressam na categoria de medidor-orçamentista I;
- Curso de medidor-orçamentista (via técnico-profissional do 12.º ano), que ingressam na categoria de medidor orçamentista I.

2 — Acessos e promoções:

- Os trabalhadores que completem um ano na categoria de desenhador de execução tirocinante terão acesso automático a desenhador de execução I;
- Os trabalhadores que completem três anos em desenhador de execução terão acesso automático a desenhador de execução II. A sua promoção a desenhador de estudos dá-se por desempenho de funções ou por decisão da empresa;
- Os medidores-orçamentistas e os desenhadores de estudos terão acesso automático a II e III decorridos que sejam dois anos no I e três anos no II. Estes tempos poderão ser reduzidos por decisão da empresa.

## ANEXO II

### Quadro base de proporções mínimas para a classificação dos trabalhadores

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Escriturários	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> .....	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
De 2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
De 3. <sup>a</sup> .....	—	—	1	2	2	2	3	4	4	4

2 — Sempre que o número de trabalhadores for superior a 10, as proporções para classificação far-se-ão por grupos de 10, respeitante em cada um deles às respectivas proporções.

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

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

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

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

## ANEXO III

### Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director B .....	2 487
	Gestor de recursos humanos .....	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 6 .....	
2	Chefe de divisão C .....	2 182
	Director A .....	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 5 .....	
3	Analista de sistemas de informação B .....	1 803
	Chefe de divisão B .....	
	Chefe de planeamento de produção B .....	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-B .....	
4	Analista de sistemas de informação A .....	1 587
	Contabilista/técnico oficial de contas B .....	
	Chefe de departamento C .....	
	Chefe de departamento de pessoal C .....	
	Chefe de divisão A .....	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-A .....	
5	Chefe de departamento B .....	1 458
	Chefe de departamento de pessoal B .....	
	Chefe de delegação C .....	
	Chefe de planeamento de produção A .....	
	Contabilista/técnico oficial de contas A .....	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-C .....	
6	Chefe de delegação B .....	1 334
	Chefe de departamento de pessoal A .....	
	Chefe de departamento A .....	
	Chefe de serviço B .....	
	Chefe de serviços de vendas B .....	
	Supervisor de área comercial principal B .....	
2	Analista programador B .....	1 330
	Chefe de serviços de apoio B .....	
	Chefe de serviços fabril B .....	
	Medidor-orçamentista-coordenador B .....	
	Secretário(a) de administração B .....	
	Técnico de construção civil do grau IV .....	
1	Chefe de serviços apoio A .....	1 227
	Chefe de serviços fabril A .....	
	Coordenador fiscal geral B .....	
	Técnico industrial do grau III .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
7	Analista programador A ..... Chefe de delegação A ..... Chefe de serviços A ..... Chefe de serviços de vendas A ..... Secretário(a) de administração A ..... Supervisor de área comercial principal A ... Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-A ... Técnico industrial do grau II .....	1 221
1	Coordenador fiscal geral A ..... Medidor-orçamentista-coordenador A ..... Técnico de construção civil do grau III ..... Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança B .....	1 173
8	Chefe de secção B ..... Chefe de vendas B ..... Programador de computador B ..... Secretário(a) de direcção C ..... Supervisor de área comercial B ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-C ... Técnico industrial do grau I .....	1 165
9	Chefe de secção A ..... Chefe de vendas A ..... Coordenador de apoio B (secção) ..... Coordenador de produção B (secção) ..... Programador de computador A ..... Secretário(a) de direcção B ..... Supervisor de área comercial A ..... Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança A ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-B ....	1 081
2	Assistente administrativo III ..... Coordenador fiscal B ..... Delegado técnico comercial B ..... Medidor-orçamentista principal B ..... Técnico medidor-orçamentista III ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-A ...	1 051
10	Assistente administrativo II ..... Delegado técnico comercial A ..... Desenhador principal B ..... Operador de sistemas B ..... Secretário(a) de direcção A ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau I .....	1 022
11	Assistente administrativo I ..... Assistente técnico comercial ..... Coordenador de apoio A (secção) ..... Coordenador fiscal A ..... Coordenador de produção A (secção) ..... Desenhador principal A ..... Inspector/prospector de vendas ..... Medidor-orçamentista principal A ..... Operador de sistemas A ..... Técnico de construção civil do grau II ..... Técnico medidor-orçamentista II .....	990
2	Coordenador geral de armazém B ..... Coordenador fabril B ..... Técnico medidor-orçamentista I ..... Trabalhador qualificado de apoio B .....	963
1	Desenhador de estudos III ..... Medidor-orçamentista III .....	937
	Caixa ..... Chefe de equipa B/oficial principal B ..... Coordenador de armazém B ..... Coordenador de arvorado B .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
12	Coordenador fabril A ..... Coordenador geral de armazém A ..... Desenhador de estudos II ..... Enfermeiro C ..... Medidor-orçamentista II ..... Primeiro-escriurário ..... Promotor de vendas com mais de três anos Trabalhador qualificado de apoio A ..... Trabalhador de qualificação especializado B	933
13	Coordenador de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de estudos I ..... Medidor-orçamentista I ..... Técnico de construção o civil do grau I .....	912
1	Cobrador B ..... Chefe de equipa A/oficial principal A ..... Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de qualificação especializada A	841
14	Classificador arquivista B ..... Cobrador A ..... Promotor de vendas até três anos ..... Recepcionista/motorista B (c) ..... Segundo-escriurário ..... Telefonista B .....	823
15	Coordenador de armazém A ..... Coordenador arvorado A ..... Desenhador de execução II ..... Enfermeiro B ..... Montador de fibrocimento B ..... Motorista B ..... Oficial especializado de fabrico B .....	792
2	Classificador arquivista A ..... Enfermeiro A .....	782
16	Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de toscos de 1. <sup>a</sup> ..... Condutor manobrador B ..... Desenhador de execução I ..... Electricista B ..... Fiel de armazém/conferente B ..... Montador de fibrocimento A ..... Motorista A ..... Oficial especializado de fabrico A ..... Pedreiro/trolha de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Verificador de qualidade/operador de laboratório B .....	738
17	Arquivista técnico ..... Ajudante de motorista B ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Capataz ..... Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor manobrador A ..... Contínuo ..... Desenhador de execução tirocinante ..... Electricista A ..... Fiel de armazém/conferente A ..... Moldador/acabador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de apoio de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de fabrico de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro/trolha de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista .....	716

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
	Recepcionista/motorista A (c) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista A ..... Terceiro-escriturário ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Verificador de qualidade/operador de laboratório A .....	
18	Ajudante de motorista A ..... Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Coordenador(a) de limpeza (b) ..... Estagiário do 2.º ano (*) ..... Moldador-acabador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de apoio de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de fabrico de 2. <sup>a</sup> .....	700

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
19	Auxiliar de armazém ..... Auxiliar de serviços fabris/apoio ..... Empregado(a) de bar (*) ..... Estagiário do 1.º ano (*) ..... Guarda/porteiro (b) (c) .....	639
2	Praticante de fabrico ..... Trabalhador de limpeza .....	616

(\*) Categoria a extinguir quando vagar.

(a) Remuneração para tempo inteiro.

(b) Para os guardas/porteiros cujo horário de trabalho se processe exclusiva ou predominantemente de noite não haverá lugar à percepção de subsídio por trabalho nocturno, encontrando-se este já incluído na retribuição.

(c) Aos recepcionistas/motoristas, em serviço de garagem, é atribuído um subsídio mensal de € 46,50 para compensar a parte oficial do horário respeitante a trabalho nocturno e a descontinuidade do horário semanal.

(e) As diferenças salariais existentes entre as tabelas em vigor em 30 de Abril de 2004 e as remunerações efectivamente auferidas sofrerão o aumento médio da tabela (3,2%) sendo o respectivo valor acrescido aos novos salários acordados.

### ANEXO III-A

#### Escala de três turnos rotativos sem folga fixa

	1.ª semana							2.ª semana							3.ª semana							4.ª semana							
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	
	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	B	B	C	C	A	A	B	C	C	D	D	A	A	D
Das 0 às 8 horas .....	C	C	B	B	B	B	A	A	A	D	D	D	D	D	B	B	C	C	C	A	A	B	C	C	D	D	A	A	D
Das 16 às 24 horas .....	B	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	B	B	A	D	C	C	C	C	A
Das 8 às 16 horas .....	D	B	C	A	A	A	B	C	D	A	B	B	D	A	C	B <td>D</td> <td>D</td> <td>D</td> <td>C</td> <th>B</th> <th>A</th> <td>D</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>A</td>	D	D	D	C	B	A	D	C	C	C	C	A	
Folgas .....	D	B	C	A	A	A	B	C	D	A	B	B	D	A	C	B <td>D</td> <td>D</td> <td>D</td> <td>C</td> <th>B</th> <th>A</th> <td>D</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>A</td>	D	D	D	C	B	A	D	C	C	C	C	A	

Nota. — Ciclo de 28 dias de quarenta horas semanais.

### ANEXO IV

#### Regulamento geral de higiene e segurança do trabalho nos estabelecimentos comerciais, de escritório e serviços

### CAPÍTULO I

#### Objectivo e campo de aplicação

#### Artigo 1.º

##### Objectivo

O presente regulamento tem por objectivo assegurar boas condições de higiene e segurança e a melhor qualidade de ambiente de trabalho em todos os locais onde as empresas desenvolvam a sua actividade, de comércio, escritório e serviços.

#### Artigo 2.º

##### Campo de aplicação

O presente regulamento aplica-se aos estabelecimentos ou locais onde os trabalhadores exerçam a actividade de comércio ou de escritório e em todos os serviços ou locais de quaisquer estabelecimentos onde os trabalhadores exerçam, principalmente, a actividade de escritório e aos quais não se aplique legislação ou outras disposições que regulamentem a higiene e segurança na indústria.

### CAPÍTULO II

#### Condições gerais dos locais de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Requisitos gerais

#### Artigo 3.º

##### Espaço unitário do trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde e segurança.

2 — Para efeito do número anterior, os locais de trabalho devem satisfazer os seguintes requisitos:

- A área útil por trabalhador, excluindo a ocupada pelo posto de trabalho fixo, não deve ser inferior a 2 m<sup>2</sup> e o espaço entre postos de trabalho não deve ser inferior a 80 cm;
- O volume mínimo por trabalhador não deve ser inferior a 1 m<sup>3</sup>;
- O pé direito dos locais de trabalho não deve ser inferior a 3 m, admitindo-se, nos edifícios adaptados, uma tolerância até 2,7 m;
- Os locais destinados exclusivamente a armazém, e desde que neles não haja permanência de trabalhadores podem ter como tolerância limite 2,2 m de pé-direito.

3 — Todos os estabelecimentos comerciais; escritórios e serviços que à data da entrada em vigor deste diploma já funcionem em instalações cujo pé direito seja inferior aos mínimos exigidos na alínea c) do n.º 2 deste artigo deverão dispor de meios complementares de renovação do ar.

#### Artigo 4.º

##### Assentos

1 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos apropriados e em número suficiente, de modo que possam, sempre que seja compatível com a natureza do trabalho, realizá-lo na posição de sentado.

2 — Nos postos de trabalho fixos devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos facilmente higienizáveis, confortáveis, funcionais, anatomicamente adaptados aos requisitos do posto de trabalho e à duração do mesmo.

### SECÇÃO II

#### Conservação dos locais de trabalho

#### Artigo 5.º

##### Conservação e higienização

Todos os locais de trabalho, zonas de passagens, instalações comuns e ainda os seus equipamentos devem estar conveniente e permanentemente conservados de higienizados.

#### Artigo 6.º

##### Limpeza diária e periódica

1 — Devem ser limpos diariamente:

- a) Os pavimentos;
- b) Os planos de trabalho e seus utensílios;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso diário;
- d) As instalações hígio-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, ou outras comuns postas à disposição dos trabalhadores.

2 — Devem ser limpos periodicamente:

- a) As paredes e tectos;
- b) As fontes de luz natural e artificiais;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso não diário;
- d) As instalações referidas no n.º 1, alínea d), que serão ainda sujeitas a desinfecção.

#### Artigo 7.º

##### Operações de limpeza e desinfecção

As operações de limpeza e desinfecção devem ser feitas:

- a) Por forma que não levantem poeiras;
- b) Fora das horas de trabalho ou durante as horas de trabalho, quando exigências particulares a tal obriguem e possam ser feitas sem inconveniente grave para o trabalhador;

c) Com produtos não tóxicos ou irritantes, designadamente nas instalações hígio-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, e em outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores.

#### Artigo 8.º

##### Desperdícios

1 — Os desperdícios ou restos incómodos devem ser colocados em recipientes resistentes e higienizáveis com tampa, que serão removidos diariamente do local de trabalho.

2 — Quando os desperdícios ou restos forem muito incómodos ou susceptíveis de libertarem substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, devem ser previamente neutralizados e colocados em recipientes resistentes, cuja tampa feche hermeticamente. A sua remoção do local de trabalho deve ser diária ou no final de cada turno de trabalho, conforme os casos.

3 — Cada posto de trabalho deve ter recipiente ou dispositivo próprio.

### CAPÍTULO III

#### Condições especiais dos locais de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Condições atmosféricas

#### Artigo 9.º

##### Atmosfera de trabalho

1 — A atmosfera de trabalho, bem como a das instalações comuns, deve garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

2 — Os diversos locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem conter meios que permitam a renovação natural e permanente do ar sem provocar correntes incómodas ou prejudiciais aos trabalhadores.

3 — Os postos de trabalho que libertem ou produzam produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar providos de dispositivos de captação local e respectiva drenagem, de modo a impedir a sua difusão no ambiente de trabalho.

4 — Os postos de trabalho que utilizem produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar isolados dos restantes postos de trabalho, não comunicando directamente entre si.

5 — Nos compartimentos cegos ou interiores, ou quando a ventilação pelo processo previsto no n.º 2 não for suficiente, devem ser instalados meios que assegurem a renovação forçada do ar, não provocando correntes ou arrefecimentos bruscos prejudiciais.

6 — Os meios destinados à renovação natural ou forçada da atmosfera de trabalho e das instalações comuns devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Não produzir nem admitir na atmosfera de trabalho e das instalações comuns substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes;



- b) O caudal médio de ar fresco e puro a ser admitido na atmosfera de trabalho deve tender a, pelo menos, 30 m<sup>3</sup>, por hora e por trabalhador. O caudal poderá ser aumentado até 50 m<sup>3</sup> sempre que as condições ambientais o exijam;
- c) Os dispositivos artificiais de renovação do ar devem ser silenciosos.

7 — Nos compartimentos cegos ou interiores, sempre que a entidade fiscalizadora reconheça a potencialidade de risco grave, pode ser exigível a adopção de um sistema de ventilação de emergência.

## SECÇÃO II

### Condições de temperatura e humidade

#### Artigo 10.º

##### Temperatura e humidade

1 — Os locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem oferecer boas condições de temperatura e humidade, de modo a proporcionar bem-estar e defender a saúde dos trabalhadores:

- a) A temperatura dos locais de trabalho deve, na medida do possível, oscilar entre 18°C e 22°C, salvo em determinadas condições climatéricas, em que poderá atingir os 25°C;
- b) A humidade da atmosfera de trabalho deve oscilar entre 50% e 70%;
- c) Sempre que da ventilação natural não resulte uma atmosfera de trabalho conforme as alíneas anteriores, deve-se procurar adoptar sistemas artificiais de ventilação e de aquecimento ou arrefecimento, conforme os casos;
- d) Os dispositivos artificiais de correcção da atmosfera de trabalho não devem ser poluentes, sendo de recomendar os sistemas de ar condicionado, locais ou gerais.

2 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar na vizinhança imediata de instalações que produzam radiações térmicas elevadas ou um arrefecimento intenso, a menos que se tomem medidas apropriadas de protecção.

3 — Os radiadores, convectores ou tubagens de aquecimento central devem ser instalados de modo que os trabalhadores não sejam incomodados pela irradiação do calor ou circulação de ar quente

#### Artigo 11.º

##### Alterações bruscas de temperatura

1 — Os trabalhadores não devem ser sujeitos, em consequência das condições do ambiente de trabalho, a variações bruscas de temperatura consideradas nocivas à saúde, pelo que devem ser protegidos com equipamento individual.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem instalar-se câmaras de transição para que os trabalhadores se possam aquecer ou arrefecer gradualmente até à temperatura exterior.

3 — Os trabalhadores que exerçam tarefas no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

4 — A protecção deve ser assegurada, conforme os casos, por abrigos ou pelo uso de fato apropriado e outros dispositivos de protecção individual.

#### Artigo 12.º

##### Pausas no horário de trabalho

Sempre que os trabalhadores estejam submetidos a temperaturas muito altas ou muito baixas em consequência das condições do ambiente de trabalho, devem ser adoptadas medidas correctivas adequadas ou, em situações excepcionais, ser-lhes facultadas pausas no horário de trabalho ou reduzida a duração deste.

## SECÇÃO III

### Condições de iluminação

#### Artigo 13.º

##### Iluminação

1 — Os locais de trabalho ou de passagem dos trabalhadores e as instalações comuns devem ser providos de iluminação natural ou complementar artificial, quando aquela for insuficiente por inviabilidade do cumprimento do preceituado no n.º 3.

2 — A iluminação nos locais de trabalho deve ser adequada aos requisitos de iluminação das tarefas a executar e obedecer aos valores insertos no Regulamento Tipo de Segurança nos Estabelecimentos Industriais da Organização Internacional do Trabalho, com as necessárias adaptações, enquanto não forem publicadas normas portuguesas.

3 — A superfície dos meios transparentes nas aberturas destinadas à iluminação natural não deve ser inferior a um terço da área do pavimento a iluminar e nalguns casos poderá atingir um meio, se a entidade fiscalizadora o reconhecer necessário.

4 — Sempre que os requisitos da tarefa de um posto de trabalho o exijam e sejam reconhecidos pela entidade fiscalizadora, deve ser aplicada sobre o mesmo iluminação local, como complemento do sistema de iluminação geral.

5 — A iluminação artificial não deve poluir a atmosfera de trabalho e deve ser, sempre que possível, eléctrica.

6 — Além da iluminação mínima e adequada aos requisitos das tarefas dos diversos postos de trabalho, as fontes de iluminação devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem de intensidade uniforme e estarem distribuídas de modo a evitar contrastes muito acentuados e reflexos prejudiciais nos locais de trabalho, em especial nos planos de trabalho;
- b) Não provocarem encandeamento;
- c) Não provocarem excessivo aquecimento;
- d) Não provocarem cheiros, fumos ou gases incómodos, tóxicos ou perigosos;
- e) Não serem susceptíveis de variações grandes e intensidade.

7 — Nos casos em que a tecnologia o exija, devem ser fornecidos aos trabalhadores meios ópticos adequados.

8 — Os locais onde trabalham grande número de pessoas devem estar providos de sistema de iluminação de emergência e de segurança para garantir a iluminação de circulação e de sinalização de saídas, conforme as disposições regulamentares em vigor.

#### Artigo 14.º

##### **Iluminação de segurança e sinalização de emergência**

Devem ser previstos sistemas de iluminação de segurança e de sinalização luminosa de emergência em casos de interrupção de corrente para locais onde se reúna um grande número de trabalhadores ou de público ou noutros em que a interrupção de corrente possa provocar situações de risco.

#### Artigo 15.º

##### **Tonalidade das paredes**

A tonalidade das paredes e tectos deve ser de modo a não absorver demasiada luz.

#### Artigo 16.º

##### **Superfície das instalações e planos de trabalho**

As superfícies das instalações e dos planos de trabalho não devem provocar reflexos prejudiciais ou encan-deamento.

### SECÇÃO IV

#### **Ruído e vibrações**

#### Artigo 17.º

##### **Ruído e vibrações**

1 — Em todos os locais de trabalho devem eliminar-se ou reduzir-se os ruídos e vibrações aí produzidos e limitar-se a sua propagação pela adopção de medidas técnicas apropriadas com vista a evitar os seus efeitos nocivos sobre os trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deverão ser adoptadas as seguintes medidas técnicas:

- a) Programação do trabalho de modo a isolar os postos de trabalho ruidosos e trepidantes dos restantes;
- b) Insonorização dos compartimentos ou locais onde existem postos de trabalho ruidosos;
- c) Fornecimento de dispositivos de protecção individual aos trabalhadores dos postos de trabalho ruidosos, como complemento das medidas técnicas gerais, sempre que for necessário.

#### Artigo 18.º

##### **Ruído ambiente**

Sempre que possível, os valores limites da exposição ao ruído e às vibrações não devem ultrapassar os indicados nas normas portuguesas.

## CAPÍTULO IV

### **Protecção de máquinas**

#### Artigo 19.º

##### **Dispositivos de segurança**

1 — Os elementos móveis de motor e máquinas e eventuais órgãos de transmissão, bem como as suas partes perigosas, devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção e localização sejam de modo a impedir o seu contacto com pessoas ou objectos.

2 — As máquinas antes, construídas ou instaladas sem dispositivos de segurança eficientes, devem ser modificadas ou protegidas, sempre que o risco existente o justifique.

## CAPÍTULO V

### **Métodos e ritmos de trabalho**

#### Artigo 20.º

##### **Métodos de trabalho**

Os métodos de trabalho devem ser consentâneos com as regras de segurança e higiene do trabalho, de sanidade física e mental e o conforto dos trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### **Ritmos de trabalho**

1 — Os ritmos de trabalho não devem ocasionar efeitos nocivos aos trabalhadores particularmente nos domínios da fadiga física ou nervosa.

2 — Com o objectivo de prevenir ou limitar os efeitos indicados, devem prever-se pausas no decurso do trabalho ou, caso seja possível, criar-se sistemas de rotatividade no desempenho das tarefas.

3 — A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita com base em parecer emitido pelo médico do trabalho da empresa ou, no caso de este não existir, por médico competente previamente designado pelas partes.

4 — Compete à entidade fiscalizadora, no objectivo de prevenir os efeitos que o presente artigo acautela, recomendar aos empregadores a aplicação das medidas consideradas no n.º 2.

## CAPÍTULO VI

### **Substâncias e processos incómodos, insalubres e tóxicos**

#### SECÇÃO I

##### **Disposições gerais**

#### Artigo 22.º

##### **Protecção técnica e individual**

Os trabalhadores devem ser protegidos por medidas técnicas eficientes e, complementarmente, pelo uso de

dispositivos de protecção individuais contra as substâncias e processos incómodos, insalubres, tóxicos, perigosos ou infectantes.

### Artigo 23.º

#### Recipientes

Os recipientes contendo substâncias perigosas devem ter:

- a) Um dístico ou sinal de «perigo»;
- b) O nome da substância ou uma designação de referência;
- c) Na medida do possível, os conselhos essenciais relativos ao primeiro cuidado a administrar no caso de as substâncias em causa poderem afectar a saúde ou a integridade física dos trabalhadores.

### Artigo 24.º

#### Utilização e manipulação de substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas

1 — Quando os trabalhadores utilizem, manipulem ou lidem com substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas, a autoridade competente poderá fixar os cuidados e as medidas a observar através de normas relativas aos equipamentos e meios de protecção individual.

2 — Os meios de protecção individual devem ser fornecidos em boas condições de utilização em obediência ao dever de colaboração expresso no artigo 48.º do presente regulamento.

### Artigo 25.º

#### Idade mínima

Para trabalhos que impliquem a utilização dos processos e substâncias referidos no artigo anterior será fixada uma idade mínima.

## SECÇÃO II

### Locais subterrâneos, cegos ou sem janelas

### Artigo 26.º

#### Dispositivos especiais

Os locais subterrâneos, bem como cegos ou sem janelas, onde se executem trabalhos regularmente e onde se manipulem substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes devem ser dotados de dispositivos eficazes de renovação do ar e dispositivos artificiais de iluminação e aquecimento, sem viciarem a atmosfera ambiente.

### Artigo 27.º

#### Condições de trabalho

Se a iluminação artificial e a renovação do ar dos locais subterrâneos, cegos ou sem janelas não forem suficientes, os trabalhadores, na medida do possível, não devem trabalhar de um modo continuado, mas por rotação, que poderá ser imposta, em determinados casos, pela entidade fiscalizadora.

## SECÇÃO III

### Artigo 28.º

#### Armazenagem

1 — A armazenagem dos produtos ou substâncias incómodos, insalubres, perigosos, tóxicos ou infectantes deve ser efectuada em compartimento próprio, não comunicando directamente com os locais de trabalho, e obedecerá às seguintes características:

- a) Ter sistema de ventilação eficiente, de modo a impedir acumulação perigosa de gases ou vapores;
- b) Fechar hermeticamente, de modo a evitar que os locais de trabalho sejam inundados pelos cheiros, gases ou vapores;
- c) O pavimento deve ser escavado, de modo a poder receber o conteúdo das embalagens que sejam susceptíveis de deterioração.

2 — Quando os produtos armazenados forem inflamáveis ou explosivos, simples ou misturados, os armazéns devem dispor de uma parede frágil, voltada para a zona exterior livre de habitações, instalação eléctrica blindada e antideflagrante e ainda porta chapeada a ferro.

## SECÇÃO IV

### Armazenagem em instalações frigoríficas

### Artigo 29.º

#### Requisitos das instalações frigoríficas

As instalações frigoríficas para armazenagem de produtos devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) As máquinas e as condutas de produtos frigoríficos prejudiciais à saúde devem ser montadas e mantidas por forma a assegurar a necessária estanquidade;
- b) As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas e dispor de espaço suficiente para a inspecção e a manutenção dos condensadores;
- c) As portas das instalações frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura, tanto do exterior como do interior, e, no caso de disporem de fechadura, devem existir dispositivos de alarme accionáveis no interior das câmaras que comuniquem com a sala das máquinas e com o guarda da instalação ou porteiro da empresa.

### Artigo 30.º

#### Protecção do trabalhador

1 — Quando o trabalho nas instalações frigoríficas tiver uma certa permanência, deverá haver câmara intermédia, com ar condicionado, onde o pessoal possa reaquecer-se e tomar bebidas e alimentos quentes.

2 — As pessoas que trabalham no interior de instalações frigoríficas, em permanência ou não, devem usar equipamento especial de protecção individual, designadamente vestuário de agasalho de lã grossa, resguardado do pescoço e cabeça e calçado protegido do frio e humidade.

## CAPÍTULO VII

### Substâncias explosivas e inflamáveis

#### Artigo 31.º

##### Cuidados e medidas de protecção

1 — Nos locais onde se arrecadem, manipulem, empreguem ou vendam substâncias e agentes insalubres, tóxicos, perigosos, inflamáveis ou facilmente combustíveis ou se encontrem gases, vapores ou poeiras susceptíveis de dar lugar a incêndios ou explosões, as instalações, equipamentos e utensílios empregados não devem originar aquecimentos perigosos ou formação de chispas.

2 — Para a lubrificação de máquinas e aparelhos em contacto com as substâncias susceptíveis de explosão ou inflamáveis devem usar-se lubrificantes que não dêem lugar a reacções perigosas com as referidas substâncias.

3 — Nos estabelecimentos em que se arrecadem, manipulem ou vendam substâncias inflamáveis ou susceptíveis de explosão deve existir, pelo menos, uma saída de emergência com portas de abrir para fora e mantidas permanentemente livres de qualquer obstáculo.

#### Artigo 32.º

##### Armazenagem — Remissão

Os locais destinados a armazenamento de substâncias perigosas, inflamáveis, susceptíveis de explosão, corrosivas, devem obedecer aos requisitos previstos na secção II do capítulo VII do regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais, quando adequados, e na medida do possível, mediante as necessárias adaptações, tendo em consideração a natureza do estabelecimento a que possam ser aplicáveis.

## CAPÍTULO VIII

### Armazéns e arrecadações

#### Artigo 33.º

##### Condições gerais

Os armazéns e arrecadações não devem comunicar directamente com os locais de trabalho, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

- Devem ter iluminação artificial, quando interiores ou subterrâneos;
- Devem ter ventilação adequada, quando interiores ou subterrâneos;
- Devem ter às entradas meios portáteis de extinção de incêndios, quando se justifique.

#### Artigo 34.º

##### Empilhamento

1 — Quando os materiais se conservem em embalagens, o empilhamento deve efectuar-se por forma a oferecer estabilidade:

- O peso dos materiais empilhados não deve exceder, mesmo temporariamente, a sobrecarga prevista para os pavimentos;

- Não é permitido o empilhamento de materiais contra paredes ou divisórias que não estejam convenientemente dimensionadas para resistir aos esforços laterais.

2 — O empilhamento dos materiais ou produtos deve realizar-se de maneira que não prejudique a conveniente distribuição da luz natural ou artificial, a circulação nas vias de passagem e o funcionamento eficaz dos equipamentos ou do material de luta contra incêndios.

## CAPÍTULO IX

### Prevenção de incêndios e protecção contra o fogo

#### Artigo 35.º

##### Equipamento de extinção de incêndios

1 — Todos os locais de trabalho aos quais se aplica este regulamento devem estar providos de equipamento adequado para a extinção de incêndios, em perfeito estado de funcionamento, situado em locais acessíveis e convenientemente assinalados.

2 — O estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios deve ser verificado em intervalos regulares de acordo com as respectivas instruções de aplicação.

3 — Em todos os locais de trabalho deve existir pessoal em número suficiente e devidamente instruído no uso do equipamento de combate a incêndios.

#### Artigo 36.º

##### Instrução dos trabalhadores

1 — Todo o trabalhador deve estar suficientemente instruído sobre os planos de evacuação dos locais de trabalho, para o que se deverão fazer, com certa periodicidade, exercícios em que se ponham em prova os ensinamentos ministrados para evacuação em caso de eventual concretização do risco de incêndio.

2 — Nos locais em que haja ingresso público deverá ser fixado, de forma bem visível, o plano de evacuação do edifício, com sinalização adequada, em especial das saídas.

## CAPÍTULO X

### Instalações e equipamentos de higiene e bem-estar

#### SECÇÃO I

##### Instalações sanitárias

#### Artigo 37.º

##### Requisitos e equipamentos

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- Sempre que possível, ser separadas por sexos;
- Se situadas em edifício separado dos locais de trabalho, ter comunicação por passagens cobertas;

- c) Dispor de água canalizada e de esgotos ligados à rede geral ou a fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;
- d) Ser iluminadas e ventiladas, de preferência naturalmente;
- e) Ter pavimentos revestidos de material resistente, liso e impermeável, inclinados para ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos;
- f) Ter paredes de cor clara e revestidas de azulejo ou outro material impermeável até, pelo menos, 1,5 m de altura.

2 — As instalações sanitárias devem dispor do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo;
- b) Uma retrete com bacia à turca ou de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- c) Um urinol, na antecâmara da retrete e na proporção da alínea anterior;
- d) Uma bacia de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

3 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer as seguintes condições:

- a) As retretes, munidas de autoclismo, devem ser instaladas em compartimentos separados com, pelo menos, 0,8 m de largura e 1,3 m de comprimento, ventilados por tiragem directa para o exterior e com porta independente e provida de fecho;
- b) Quando as retretes forem reunidas em grupo, as divisórias dos compartimentos devem ter a altura mínima de 1,8 m e o seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,2 m acima do pavimento;
- c) Os urinóis, munidos de dispositivos de descargas de água, devem ser de fácil escoamento e lavagem. Quando em grupo, devem ser separados por baias laterais distantes, entre si, pelo menos 0,6 m;
- d) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante e, preferencialmente, de dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

## SECÇÃO II

### Artigo 38.º

#### Chuveiros

Quando a natureza do trabalho o exija, particular e nomeadamente quando o trabalhador manipule substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, deverá existir um chuveiro por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho.

## SECÇÃO III

### Vestiários

### Artigo 39.º

#### Vestiários

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores vestiários que lhes permitam mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

## Artigo 40.º

### Armários individuais

1 — Os vestiários devem dispor de armários individuais sempre que os trabalhadores exerçam tarefas em que haja necessidade de mudança de roupa e na medida da área disponível dos estabelecimentos existentes.

2 — Deve haver tantos armários individuais quanto os trabalhadores do mesmo sexo e separados para homens e mulheres.

## Artigo 41.º

### Medidas e características

Os armários individuais devem ter as medidas e características fixadas nas normas portuguesas.

## Artigo 42.º

### Trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes

Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser formados por dois compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local diferente do destinado ao fato de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Refeitórios

## Artigo 43.º

### Refeitórios

1 — Quando sejam fornecidas refeições aos trabalhadores, devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possam utilizar simultaneamente e tendo em conta os requisitos seguintes:

- Até 25 pessoas — 18,50 m<sup>2</sup>;
- De 26 a 74 pessoas — 18,50 m<sup>2</sup>, mais 0,65 m<sup>2</sup> por pessoa acima de 25;
- De 75 a 149 pessoas — 50 m<sup>2</sup>, mais 0,55 m<sup>2</sup> por pessoa acima de 74;
- De 150 a 499 pessoas — 92 m<sup>2</sup>, mais 0,50 m<sup>2</sup> por pessoa acima de 149;
- De 500 pessoas ou mais — 255 m<sup>2</sup>, mais 0,40 m<sup>2</sup> por pessoa acima de 499.

3 — Os refeitórios devem ser providos de bancos ou cadeiras e de mesas em número suficiente, devendo estas ter tampo liso sem fendas e de material impermeável.

4 — À entrada do refeitório deve haver, pelo menos, um lavatório fixo para os trabalhadores que nele tomem as refeições, com dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

5 — As paredes e pavimentos devem ser lisos e laváveis e aquelas, de preferência, pintadas de cor clara.

6 — Os refeitórios devem dispor, de preferência, de iluminação e ventilação naturais.

7 — É proibido tomar refeições nos postos de trabalho.

8 — Todos os trabalhadores que manipulem produtos irritantes, tóxicos ou infectantes não podem entrar nos refeitórios com os fatos de trabalho.

## SECÇÃO V

### Água potável

#### Artigo 44.º

##### Água potável

1 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente e, se possível, corrente.

2 — Devem ser distribuídos copos individuais aos trabalhadores ou instalados bebedouros de jacto ascendente.

#### Artigo 45.º

##### Recipientes de água

1 — Quando não houver rede de água potável, pode ser utilizada água potável de outra origem, desde que contida em recipientes fechados e higienizados.

2 — Os recipientes de água não potável e suas canalizações devem ter um dístico-aviso «Água imprópria para consumo».

## CAPÍTULO XI

### Dispositivos de protecção individual

#### Artigo 46.º

##### Medidas de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e ou dispositivo de protecção individual contra os riscos resultantes das tarefas e operações efectuadas sempre que sejam insuficientes as medidas técnicas de higiene e segurança de carácter geral.

2 — O equipamento de protecção individual e o fato de trabalho não devem ser utilizados como meio de substituir qualquer protecção ou medida técnica eficaz, mas antes como recursos de segurança complementar.

## CAPÍTULO XII

### Primeiros socorros

#### Artigo 47.º

##### Requisitos mínimos

1 — Todo o local de trabalho deve possuir um posto de primeiros socorros ou armários, caixas ou bolsas com

conteúdo mínimo destinado a primeiros socorros, adequadamente distribuídos pelos vários sectores de trabalho.

2 — O conteúdo dos postos, armários, caixas e bolsas de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado, etiquetado e imediatamente substituído após a sua utilização.

3 — As condições indicadas no número anterior devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa, com o curso de socorrista.

4 — Junto dos armários, caixas ou bolsas de primeiros socorros devem existir instruções claras e simples para os primeiros cuidados a pôr em prática em cada caso de urgência.

## CAPÍTULO XIII

### Deveres gerais

#### Artigo 48.º

##### Deveres de colaboração

As entidades competentes, os trabalhadores e os empregadores devem colaborar entre si de modo a observarem-se as condições que assegurem a realização do objectivo previsto no artigo 1.º

#### Artigo 49.º

##### Dever das partes

1 — Os trabalhadores devem ser informados das questões de higiene e segurança relativas à sua actividade profissional.

2 — Os trabalhadores devem ser especialmente informados:

- a) Dos riscos para a saúde inerentes às substâncias nocivas que utilizam ou possam vir a utilizar ou manipular no decurso do seu trabalho, mesmo no caso de produtos cujo uso não seja habitual no estabelecimento;
- b) Da necessidade de utilizarem convenientemente equipamento e dispositivos de protecção individual ou colectiva.

3 — Constitui dever dos empregadores assegurar eficazmente a informação referida nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores, para além de cooperarem no cumprimento das obrigações que incumbem aos empregadores, devem:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável ou concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes;
- b) Utilizar, correctamente e segundo as instruções do fabricante e do empregador, os dispositivos técnicos gerais ou individuais de higiene e segurança que por estes lhes são postos à disposição.

## CAPÍTULO XIV

### Entidade fiscalizadora e sanções

#### Artigo 50.º

##### Entidade fiscalizadora

A fiscalização do cumprimento das disposições deste regulamento compete, consoante os casos, ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeções das Condições de Trabalho, à Direcção-Geral da Saúde e às demais entidades com competência na matéria, de harmonia com a legislação aplicável.

#### Artigo 51.º

##### Sanções e medidas cautelares

1 — Às infracções ao presente regulamento é aplicável o regime legal estabelecido na Lei n.º 16/99, de 4 de Agosto.

2 — Quando a situação constitua perigo eminente para a vida, saúde ou segurança dos trabalhadores, serão tomadas providências imediatas para eliminar ou prevenir possíveis consequências da falta de cumprimento das normas do presente regulamento, podendo determinar-se a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais ou a selagem de qualquer equipamento.

3 — Destas decisões e seus fundamentos deverá de imediato ser dado conhecimento à entidade licenciadora com competência na matéria.

## ANEXO V

### Regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais

## CAPÍTULO I

### Higiene e segurança do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato deve obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

##### Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho, Inspeção do Trabalho e Direcção-Geral da Saúde.

#### Artigo 3.º

##### Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm direito a apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe seja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

#### Artigo 5.º

##### Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelas normas oficiais ou as constantes na presente convenção.

3 — Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que nelas trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

#### Artigo 6.º

##### Condicionamento do ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada natural ou artificial.

#### Artigo 7.º

##### Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal ou ainda as instalações sanitárias

ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou de ambas, de acordo com as normas nacionais ou internacionais adoptadas, bem como das constantes na presente convenção.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

#### Artigo 8.º

##### Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 9.º

##### Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

#### Artigo 10.º

##### Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

#### Artigo 11.º

##### Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão, ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

#### Artigo 12.º

##### Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriadas.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

#### Artigo 13.º

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.



## Artigo 14.º

### Equipamentos sanitários — dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudoreação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvem um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lavapés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

## Artigo 15.º

### Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados restos de alimentos ou outros detritos.

## Artigo 16.º

### Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

## Artigo 17.º

### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

## Artigo 18.º

### Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza do risco.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

## Artigo 19.º

### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

## Artigo 20.º

### Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

## SECÇÃO II

### Riscos especiais

#### Artigo 21.º

##### Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

#### Artigo 22.º

##### Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

#### Artigo 23.º

##### Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocussão, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

## ANEXO VI

### Medicina do trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas empresas pequenas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente anexo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral da Saúde.

#### Artigo 3.º

##### Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral da Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

#### Artigo 4.º

##### Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

#### Artigo 5.º

##### Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou função.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço.

#### Artigo 6.º

##### Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;

- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos nesta convenção;
- g) Observar e regular, particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referentes ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área;
- j) Participar ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;
- l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

#### Artigo 7.º

##### Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

#### Artigo 8.º

##### Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste anexo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

#### Artigo 10.º

##### Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor.

#### ANEXO VII

##### Comissão de prevenção e segurança, encarregado de segurança e técnico de prevenção

#### SECÇÃO I

##### Comissão de prevenção e segurança

#### Artigo 1.º

##### Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença haverá uma comissão de prevenção e segurança.

#### Artigo 2.º

##### Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o gestor dos recursos humanos, o médico da empresa e o assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

#### Artigo 3.º

##### Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifique ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

#### Artigo 4.º

##### Actas

1 — A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

2 — A comissão de prevenção e segurança manterá em arquivo, pelo prazo de cinco anos, as actas das reuniões efectuadas.

#### Artigo 5.º

##### Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção, regulamentos internos e sobre questões de higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o curso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;

- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

#### Artigo 6.º

##### Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos casos ficam a cargo das empresas.

#### Artigo 7.º

##### Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança ou técnico de prevenção.

3 — Será encarregado de segurança o trabalhador que seja nomeado pela empresa, devendo-se ter em conta as seguintes condições:

- a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;
- b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;
- c) Formação técnica;
- d) Conhecimento das instalações fabris.

#### Artigo 8.º

##### Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento indus-

trial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;

- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança interna e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confirmados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

#### Artigo 9.º

##### Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Lisboa, 2 de Agosto de 2004.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.

*Carlos Alberto de Pinho Teixeira*, mandatário.

*Luís Branco Alves*, mandatário.

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção:

*Carlos Alberto de Pinho Teixeira*, mandatário.

*Luís Branco Alves*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Luís Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

Pelo STVHIS — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Luís Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 23 de Setembro de 2004, a fl. 71 do livro n.º 10, com o n.º 126/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a empresa Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, e para efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 345.

3 — A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de exploração e manutenção de auto-estradas (CAE 63210).

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, com início no ano de 2004.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical no interior da empresa

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção, ou órgão equivalente, de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração da empresa, nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos clientes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões mediante comunicação à empresa, a efectuar com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhe são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comuni-

cações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o tempo de ausência de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção, ou órgão equivalente, das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais na empresa

1 — O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos créditos de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + \left(\frac{n-500}{200}\right)$ , representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — A direcção do Sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais**

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste AE.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á, prioritariamente, por concurso interno, ao qual poderão concorrer os trabalhadores da empresa e os contratados em regime de trabalho temporário ou de prestação de serviços que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo.

4 — As admissões para o quadro da empresa serão precedidas de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Carreiras profissionais**

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — A empresa poderá, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pela empresa, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes e exames adequados.

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Classificação dos trabalhadores**

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade ou por período igual ou superior a seis meses no espaço de um ano, tarefas que

correspondam a categoria superior, serão classificados nessa categoria, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — O regime previsto no número anterior não é aplicável à substituição de trabalhadores em situação de impedimento do exercício das suas funções.

3 — A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito, parecer prévio do respectivo sindicato e autorização da Inspecção-Geral do Trabalho.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração, bem como os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Contratos a termo**

1 — A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste AE.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a empresa terá de dar um aviso prévio de sete dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão.

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Quadros de pessoal**

A empresa é obrigada a enviar ao Sindicato, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

## **CAPÍTULO IV**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da empresa**

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;
- f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;
- h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;
- j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições;
- l) Nas relações reguladas pelo AE, deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2 — A empresa deve prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas fundamentadas que apresentem, devendo a resposta ser dada em tempo oportuno.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- l) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- m) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Garantias do trabalhador**

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;



- d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste AE e na lei;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- i) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou qua-

renta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste AE, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — A empresa deve facilitar a passagem dos trabalhadores para horários fixos se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional, devendo, para este efeito, apreciar os pedidos de alteração formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos por iniciativa e no interesse exclusivo da empresa ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11 — O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho nas suas deslocações a tribunais para prestarem depoimento como testemunhas

indicadas pela empresa ou em acções judiciais originadas por violação do pagamento de taxas de portagem é, para todos os efeitos, considerado trabalho suplementar.

12 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, nos termos previstos na lei, é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

13 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — A empresa obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam, para cada trabalhador, fixos e predeterminados.

5 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

6 — Os trabalhadores que tiverem sido contratados no sistema específico de turnos de quatro dias de trabalho seguidos e dois dias de descanso só poderão mudar para outro sistema de turnos por acordo, escrito, de ambas as partes.

7 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8 — Nos centros de controlo e nas barreiras de portagem, os operadores de centro de controlo e os operadores principais de portagens, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sem prejuízo dos serviços.

9 — Quando as refeições não puderem, comprovadamente, ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstos nos números anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado trabalho suplementar.

10 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a empresa obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11 — O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

12 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não pressuponha o direito a pagamento suplementar.

13 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade ou que tenha trabalhado em regime de três turnos

durante mais de 15 anos e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos poderá fazê-lo nas seguintes condições:

- a) Solicitação por escrito;
- b) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- c) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo.

14 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa analisará os fundamentos apresentados pelos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes, relacionadas com aqueles fundamentos, devam prevalecer sobre este critério.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

- a) A comprovação da situação referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e da empresa;
- b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes;
- c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, a empresa procurará reconverter o trabalhador para outra profissão ou categoria profissional para a qual tenha aptidão e capacidade física e desde que se verifiquem vagas, de forma a procurar evitar que se opere a caducidade do contrato.

16 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu período normal de trabalho sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Regime de horário flexível**

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste acordo de empresa que o represente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE ou praticados na empresa.

2 — A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 67.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste AE para o trabalho a tempo completo equivalente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Regime de isenção de horário de trabalho**

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando por escrito a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e trabalhador.

4 — O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 2 anos;

- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente isentos.

7 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho sem terem decorrido dez horas após o termo do período suplementar.

8 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 67.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

9 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, a empresa fornecerá ou pagará ao trabalhador uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

10 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, a empresa fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

11 — Para tomar as refeições previstas no n.º 8, o trabalhador terá direito a um intervalo, não superior a meia hora, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

12 — A empresa fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

13 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, quando for caso disso.

14 — Pode a empresa, em alternativa ao regime previsto no número anterior, e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores envolvidos, pagar o valor fixo de € 2,80 por cada deslocação.

15 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplemen-

tar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

16 — A prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

17 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração, em dobro, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para comparecer, em caso de necessidade, no local que lhe estiver, por escala, destinado.

3 — A disponibilidade referida no número anterior implica a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação, para efeitos de convocação e rápida comparência.

4 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que, por escrito, tiverem concordado com o mesmo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

5 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6 — A convocação do trabalhador em regime de prevenção compete ao superior hierárquico da instalação ou área e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

7 — As intervenções verificadas serão registadas em impresso próprio fornecido pela empresa.

8 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, excepto para os trabalhadores admitidos na empresa

até ao dia 30 de Novembro de 2003, para os quais o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório será de:

- a) Seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho, diário e semanal, não excedam, respectivamente, sete e trinta e cinco horas, e tenham, em média quadrimestral, com os devidos acertos, pelo menos, dois dias de descanso por semana;
- b) Oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho, diário e semanal, de oito e quarenta horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, oito dias de descansos compensatórios anuais, para além dos dois dias de descanso por semana em termos de média quadrimestral, com os devidos acertos.

4 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se, no período de um mês, for atingido o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior passará a receber, pelo menos, a retribuição mínima fixada neste AE para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que for titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Alteração de profissão**

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só poderá verificar-se mediante o seu acordo expresso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se a empresa a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### **Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

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

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, a empresa deverá privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho**

1 — Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido nos termos da cláusula anterior.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à respectiva indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

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

2 — As condições das deslocações em serviço são as definidas na cláusula seguinte.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1 — A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

3 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1 — Durante as deslocações, a empresa assegurará a respectiva cobertura de riscos através de um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes para que goze férias na área da sua residência habitual.

5 — O trabalhador, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não tem direito ao pagamento de despesas correspondentes ao período de férias.

6 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Utilização de viatura própria**

Sem prejuízo de outro tipo de acordo estabelecido entre a empresa e o trabalhador, as deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, se autorizadas pela empresa, determinam o pagamento, por cada quilómetro percorrido, do valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

### CAPÍTULO VII

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

### CAPÍTULO VIII

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Duração e marcação de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remunerados, prevalecendo, todavia, os regimes especiais previstos neste AE e na lei.

2 — No ano civil da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o trabalhador usufruir esse período de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

4 — Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis os sábados, domingos e feriados.

5 — As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

6 — É obrigatório o gozo de um período de, pelo menos, 10 dias úteis consecutivos de férias, ou de dois terços do período total de férias, quando igual ou inferior a 22 dias úteis, respectivamente.

7 — Os trabalhadores submetidos ao regime de contrato a termo com duração inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho.

8 — A época de gozo de férias será fixada por acordo entre a empresa e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, previsto no número anterior, o período de gozo de férias será fixado pela empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, devendo recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

10 — A empresa elaborará e afixará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao dia 31 de Outubro.

11 — Na marcação dos períodos de férias, será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de 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 seis meses de serviço efectivo, a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado, ininterruptamente, ao serviço.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das faltas**

1 — Além das normas gerais sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas e meios de prova**

1 — São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste AE, bem como aquelas que a empresa considere como tal.

2 — Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas con-

dições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — Casamento .....	Quinze dias seguidos por altura do casamento.	Apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastrós, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivos à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5 — Licença por paternidade .....	Cinco dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo esta prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do nascimento do filho.	Apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador: a) Doença ou acidente de trabalho .....  b) Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios).  c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.	O que for considerado indispensável .....  O que for considerado indispensável .....  O indispensável, como tal reconhecido pela empresa, não superior a dois dias, salvo em casos excepcionais.	Apresentação de boletim de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa, nos termos da lei. Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta. As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
8 — Acompanhamento da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas por trimestre .....	

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>;

- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

- c) As previstas na alínea b) do n.º 7 da cláusula anterior quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas da empresa em acções em que esta seja autora ou ré;

- d) As previstas na alínea c) do n.º 7 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias;



- e) As dadas pelos membros da direcção, ou órgão equivalente, da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — Nos termos da lei, as faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão

judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato de trabalho tiver sido cessado por qualquer dos fundamentos previstos na lei.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço no dia imediato ao da cessação do impedimento, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2 — Em caso de recusa, esta será fundamentada, por escrito, nos termos legais.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.

5 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se considera retribuição:

- a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa;
- b) As gratificações extraordinárias, eventualmente concedidas pela empresa a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;
- c) O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios;
- d) Os abonos para falhas.

3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4 — Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de desempenho realizadas pela empresa.

5 — A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do mês de Janeiro do ano em que a mesma ocorrer.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal base} + \text{adicional} + \text{IHT} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por IHT e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 138;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 115;
- Três turnos com duas folgas fixas — € 100,50;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — € 88,50;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 75;
- Dois turnos com duas folgas fixas — € 69.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — A remuneração auferida durante o período de férias pelo trabalhador integra o subsídio de turno.

4 — O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

O trabalhador abrangido pelo regime de prevenção referido na cláusula 27.<sup>a</sup> tem direito a:

- Receber, por cada semana de prevenção, 30 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- Utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;
- Transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- Dias normais de trabalho:
  - 50 % na primeira hora;
  - 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- Dias de descanso semanal e feriados:
  - 100 % para as horas prestadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- € 1,34 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;
- € 0,79 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo.

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

3 — O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Junho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, em função do início do maior período de gozo de férias acordado com o trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês de remuneração, que integrará: remuneração mensal base, isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e adicional.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tiver direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores, admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal disser respeito receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio de Natal de valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano a que respeita o subsídio, exceptuando-se as licenças de parto, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

A empresa assegurará aos seus trabalhadores efectivos e contratados a termo de duração superior a seis meses um seguro de saúde que garantirá uma participação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa completará o subsídio pago pela segurança

social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O complemento a pagar pela empresa fica submetido ao seguinte regime:

- a) É devido relativamente aos dias de baixa efectivamente subsidiados pela segurança social;
- b) Nos casos em que o trabalhador aufera um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração ilíquida, a empresa, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirá aquela percentagem como recebida.

3 — A título excepcional, a empresa poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando conclua, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico da empresa, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4 — A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5 — O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que impliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementará o subsídio de doença a que o trabalhador tiver direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará, na medida do possível, a reconversão profissional do trabalhador para um posto de trabalho compatível com as suas capacidades actuais, caso aquele não possa continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que auferia, será aquela que lhe será devida.

3 — Na situação prevista no número anterior, será assegurada ao trabalhador uma remuneração líquida mensal correspondente à remuneração líquida da anterior categoria, obtida através da soma da nova remuneração com a pensão de incapacidade que lhe tiver sido atribuída pelo tribunal.

4 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente absoluta**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, a empresa tomará em consideração as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, por forma a garantir o pagamento do diferencial que, porventura, subsista.

3 — A obrigação prevista no n.º 2 cessará quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma por velhice.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 7,40 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedam e que se sigam ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4 — Para trabalhadores com horário fixo completo:

- a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;
- b) Se não tiverem ausência superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5 — Para trabalhadores com horário flexível:

- a) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência for justificada ou injustificada.

6 — Para os trabalhadores a tempo parcial, o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de tra-

balho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência for justificada ou injustificada, respectivamente.

7 — O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Saúde, higiene e segurança no trabalho — Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

- a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

3 — Os serviços relativos a segurança, higiene e saúde poderão ser assegurados directamente pela empresa ou por terceiros devidamente credenciados para o efeito.

4 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, deverão dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;
- b) As instruções e as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;
- d) Os serviços encarregados de pôr em prática as medidas previstas na alínea anterior.

5 — Para além do disposto no número anterior, a empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

6 — Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

7 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação a que se refere o n.º 4 deve ser proporcionada aos trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia.

8 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser informados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

9 — Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas de modo a eliminar ou minimizar qualquer risco profissional.

10 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — A empresa deverá fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas, ainda, como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito de carreiras profissionais definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade da empresa, por forma a permitir, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2 — A empresa promoverá cursos de formação profissional e de actualização, nos quais devem participar os trabalhadores, em termos de ser cumprido anualmente o número de horas de formação profissional previsto na lei.

3 — A empresa obriga-se a passar um certificado de frequência e ou aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si promovidos.

4 — Sempre que os cursos forem ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, a empresa estabelecerá, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disciplina na empresa**

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos por este AE e demais disposições legais aplicáveis.

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

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio da administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido com sentido de justiça e sem arbítrio, com o objectivo de assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção disciplinar foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação será fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste AE ou regulamentos internos da empresa e será levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente;
- b) Na comunicação que acompanhar a nota de culpa, ou nesta, o trabalhador será, se for o caso, informado que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa

causa e esclarecido que, com a sua defesa, deverá indicar as testemunhas e outros meios de prova;

- c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do arguido a apresentação das mesmas, para efeitos de inquirição, quando não pertençam ao quadro da empresa;
- e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas as circunstâncias, devendo a decisão final ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Tendo sido impugnado judicialmente o despedimento com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo da contestação, por uma só vez, iniciando-se, a partir dessa data, o prazo de caducidade e de prescrição da infracção disciplinar.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação da empresa e dois em representação da associação sindical outorgante.

2 — Competirá à comissão paritária interpretar as disposições deste AE e criar novas categorias profissionais.

3 — Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará às outras e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

5 — É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes com antecedência de 15 dias.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

8 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

9 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores que não sejam trabalhadores da empresa.

11 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas ou de procedimentos e práticas da empresa por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

#### ANEXO I

##### Descrição de funções

###### Portagens

*Supervisor de portagens.* — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios humanos e técnicos na área de portagens, assegurando o bom funcionamento das mesmas. É da sua competência, também, o acompanhamento do nível de serviço prestado aos clientes.

*Supervisor-adjunto de portagens.* — É o profissional que colabora com o supervisor de portagens na coordenação da actividade de portagens. Analisa e trata a informação relativa ao funcionamento das portagens. É responsável pela implementação e cumprimento das normas e procedimentos superiormente definidos. Controla o nível de serviço prestado aos clientes.

*Operador principal de portagem.* — É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios ali afectos. Organiza e distribui os operadores de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável de modo a garantir o melhor nível de serviço. Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem. Atende clientes. Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade. É responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

*Operador de portagem.* — É o profissional que classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, utilizando para o efeito equipamento informático. Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento da portagem, nomeadamente distribui títulos de trânsito, de acordo com as orientações da empresa.

###### Assistência a clientes

*Supervisor de circulação e assistência a clientes.* — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários das actividades de assistência a clientes e controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa. É responsável pelo tratamento e análise dos dados da sinistralidade rodoviária ocorrida na área da concessão.

*Operador de centro de controlo de tráfego.* — É o profissional que opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa e assegurando os necessários fluxos de informação internos e externos. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e se necessário efectua atendimento personalizado. Regista as ocorrências verificadas na auto-estrada e organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

###### Conservação/manutenção

*Encarregado de conservação e manutenção.* — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa. Articula com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências. É responsável pela elaboração dos orçamentos, a enviar às seguradoras, decorrentes de acidentes com danos para a empresa.

*Encarregado-adjunto de conservação e manutenção.* — É o profissional que colabora com o encarregado de conservação e manutenção no planeamento, coordenação, controlo e afectação dos meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa. Coordena com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

*Oficial de conservação e manutenção.* — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, operando, quando necessário, equipamentos especiais. Coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, após acidentes ou intempéries, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

*Ajudante de conservação manutenção.* — É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente, a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e ou limpeza da auto-estrada. Realiza tarefas de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

###### Armazém

*Fiel de armazém.* — É o profissional que assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção. É responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

## Profissionais de escritório

**Técnico administrativo.** — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Assegura na parte documental o apoio administrativo, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

**Secretário.** — É o profissional que executa tarefas de secretariado, actuando de acordo com as orientações transmitidas, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina. Poderá realizar outras tarefas de apoio administrativo.

**Escriturário.** — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas de âmbito administrativo para tratamento e (seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, conferência de mapas e outros documentos.

**Operador administrativo (telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos).** — Apoia a área administrativa, executando, nomeadamente, tarefas de atendimento, recepção, serviços externos e condução de viatura da empresa, transportando pessoas, bens e documentos.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão e acesso

#### 1 — Princípios gerais

##### 1.1 — Disposições genéricas

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente AE hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente

classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — O acesso ao exercício de funções mais qualificadas e consequente atribuição de categoria superior, fica sujeito a um período probatório de duração não superior a um ano, findo o qual, mediante avaliação final favorável, o trabalhador acederá definitivamente à nova categoria, devendo tal pressuposto constar de documento escrito e assinado pelas partes.

1.1.5 — A empresa, em regulamento interno, definirá um sistema de avaliação e progressão na carreira do qual constarão, nomeadamente:

- Os critérios a adoptar;
- A obrigatoriedade da comunicação aos interessados, por escrito, dos resultados da avaliação de desempenho, devidamente descrimnados pelas áreas de desempenho;
- A admissibilidade de reclamações com direito a resposta por escrito em tempo útil.

#### 1.2 — Conceitos gerais

**Profissão** — é a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial da empresa.

**Função** — é o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

**Tarefa** — é o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

**Carreira profissional** — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

#### 2 — Período experimental

A admissão na empresa, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo acordo expresso em contrário, fica submetida aos seguintes períodos experimentais:

Funções	Período experimental
Direcção .....	240 dias.
Quadros superiores .....	
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, e funções de confiança ...	180 dias.
Trabalhadores em geral .....	90 dias.

## ANEXO III

Tabela salarial

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
Supervisor/encarregado .....	1 201	1 310	1 365	1 419,5	1 501,5	1 610,5
Supervisor/encarregado-adjunto .....	1 064,5	1 119	1 174	1 228,5	1 283	1 337,5



Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
Operador principal de portagens .....	816,5	863	910	959	1 008,5	1 064,5
Operador de portagens .....	556	599,5	653,5	700	748	802,5
Operador de centro de controlo de tráfego .....	816,5	863	910	959	1 008,5	1 064,5
Oficial de conservação e manutenção .....	770	813,5	863	917	972	
Ajudante de conservação e manutenção .....	546	587,5	644,5	699	753,5	
Fiel de armazém .....	655	699,5	737	778	830	873,5
Técnico administrativo .....	819	873,5	939	1 010	1 092	1 201
Secretário de administração .....	983	1 164,5	1 166	1 201	1 256	
Secretário de direcção .....	655	753,5	816,5	873,5	928	
Escriturário .....	601	655	710	764,5	819	873,5
Operador administrativo <sup>(1)</sup> .....	573,5	628	710	764,5	819	

(<sup>1</sup>) Telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 24 de Agosto de 2004.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

*José Custódio dos Santos*, presidente do conselho de administração.  
*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.  
*Luís de Freitas Sereno*, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, mandatário.

Depositado em 17 de Setembro de 2004, a fl. 70 do livro n.º 10, sob o n.º 122/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

### Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1976, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1979, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1980, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1981, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1983, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1990, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1991, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1997, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23,

de 22 de Junho de 1999, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2001, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do acordo

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no n.º 3 desta cláusula.

2 — São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência, num universo de 371 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2 — Caso não seja denunciada por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004.

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

3 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, € 2500 em numérico por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas, de valor previsto no anexo III.

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

5 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

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

#### Cláusula 36.<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 para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

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

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se 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 extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

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 para despesas de 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 na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, 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 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, 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 2 e 3 desta cláusula.

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

8 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

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

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

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

## ANEXO II

### 1 — Tabelas salariais

(Valores em euros)		
Níveis	Remunerações	Remunerações da tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A
15 .....	2 590,80	
14 .....	2 237,80	
13 .....	1 888,60	
12 .....	1 543,30	
11 .....	1 240,80	1 392,10
10 .....	1 042	1 141,40
9 .....	952,10	997,10
8 .....	908,70	930,40
7 .....	859,10	883,90
6 .....	803,90	831,50
5 .....	779,30	791,70
4 .....	751,90	765,70
3 .....	699,50	725,70
2 .....	670	684,80

## ANEXO III

### Tabelas salariais mínimas complementares

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

3:

- 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 dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
- Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,5.

5 — Lanche — € 1,83.

6:

Jantar — € 7,88;  
Pequeno-almoço — € 1,83.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1:

Jantar no local de trabalho — € 7,88;  
Jantar fora do local de trabalho — € 8,20.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

3 — € 19,41.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> — anexo III.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — € 11,16 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,40 por cada ano completo subsequente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — € 34,29.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — € 8,52.

2 — € 8,52.

3 — € 8,52.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

3:

- Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29%;
- Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5%;
- Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5%.

Dois turnos com folga fixa (17,5% do nível 9) — € 166,62.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5% do nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso fixo (22,5% do nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso rotativo (29% do nível 9) — € 276,11.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

5% — € 63,23.

2,5% — € 31,65.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Regime de deslocações

3 — b) € 9,04.

4:

- a) € 6,12;
- b) € 54,62.

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

### Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de € 897,16.

## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Regime de seguros

b) Valor do seguro — € 67 667,21.

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Subsídio a trabalhadores-estudantes

3:

Ensino primário — € 23,40;  
Ciclo preparatório — € 52,75;  
Cursos gerais — € 79,73;  
Cursos complementares e médios — € 128,23;  
Cursos superiores — € 186,10.

Lisboa, 19 de Julho de 2004.

Pela SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.:

*Mário Gomes Ribeiro*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

*Luís Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Luís Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.  
*Nelson Silva Pereira*, membro do secretariado.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Escritório, Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

## Texto consolidado

### Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1976, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1979, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1980, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1981, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1983, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1990, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1991, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1997, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1999, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2001, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no n.º 3 desta cláusula.

2 — São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência, num universo de 371 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Caso não seja denunciada por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>

1.2 — À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2 — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos enfermeiros — habilitações mínimas exigíveis — curso geral de Enfermagem, como tal classificado pela lei.

2.2 — Dos desenhistas — habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou outro com igual preparação em desenho.

2.3 — Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil — habilitações mínimas exigíveis — curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.4 — Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas — as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os contabilistas — os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas.

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço.

2.5 — Dos profissionais de informática — habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade e experiência adequada.

2.6 — Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação) — habilitações mínimas exigíveis — curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.7 — Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais) — habilitações mínimas exigíveis — curso de auxiliar de laboratório ou equivalente.

2.8 — Dos prospectores de vendas — habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.9 — Do dinamizador de segurança — habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou equivalente.

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;
- b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis, no anexo I desta convenção.

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B, seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
- d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos, cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

2.11 — Profissionais de conservação da construção civil — habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Condições gerais e transitórias:

3.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

3.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

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

3.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos n.ºs 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2 — Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

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

5 — Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6 — Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9 — Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratação de trabalhadores a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime 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 e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;
- Data de celebração do contrato.

3 — A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.ºs 4 e 5 da cláusula 60.<sup>a</sup>

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até ao máximo de oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratação de trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2 — Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Registo de desemprego

1 — Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

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

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

5 — As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

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

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;  
Número de inscrição na previdência;  
Data de nascimento;  
Admissão e última promoção;  
Habilitações literárias;  
Profissão e categoria;  
Situação na profissão;  
Nível de qualificação;  
Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3 — A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.<sup>a</sup> serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

- Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;
- Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
- O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;
- Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

2.2 — Para os profissionais fogueiros — quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso ou promoção

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

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.<sup>a</sup> classe depois de três anos de permanência na 3.<sup>a</sup> classe.

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

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.<sup>a</sup> classe poderá ser promovido à 2.<sup>a</sup> classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.<sup>a</sup> classe poderá ser promovido à 1.<sup>a</sup> classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa na 2.<sup>a</sup> classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador. Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6 — O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9 — A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.<sup>a</sup> para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

- a) Permanência de cinco anos na categoria;
- b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10 — O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>-A

### Progressão horizontal

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;
- b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2 — O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

## CAPÍTULO III

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

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;



- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, 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;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;

- n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado 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, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e 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;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) 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;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.<sup>a</sup>

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 14.<sup>a</sup> e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve e proibição do *lockout***

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

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já estabelecidos.

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

3 — 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, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho

de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.<sup>a</sup>

4 — Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

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

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8 — Sempre que depois de abandonar o local de trabalho o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10 — Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

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

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem 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 normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

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

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

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

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Serviço de assistência em regime de prevenção**

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de outras funções**

1 — Sempre que um trabalhador substitua 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 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no n.º 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição mínima do trabalho**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição mínima e produção de efeitos**

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004.

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

3 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, € 2500 em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas, de valor previsto no anexo III.

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

5 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

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

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Forma de pagamento**

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser

feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

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

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

$$12 \times \frac{(\text{Remuneração mensal base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Anuidades})}{\text{Período normal de trabalho mensal} \times 52}$$

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição inerente a diversas categorias**

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

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2 — O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Anuidades**

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

2 — As anuidades referidas no número anterior 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.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal ou 13.º mês**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do dia 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação a que se refere o n.º 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição 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 esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal incluindo o subsídio de turno, acrescido de 10 %, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.<sup>a</sup>, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

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

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno termine a partir 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 rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, 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 ao domingo, 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 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

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

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

#### Cláusula 36.<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 para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

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

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se 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 extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

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 para despesas de 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 na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, 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 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, 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 2 e 3 desta cláusula.

7 — As deslocações previstas na alínea c) do n.º 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador o

direito a uma licença suplementar de quatro dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

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

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

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

#### Cláusula 37.<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 deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

### CAPÍTULO VII

#### Refeitórios na empresa

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.<sup>a</sup> do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão de prestação de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para 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 centro de trabalho, 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 na lei.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

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

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

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

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, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9 — 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.

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

11 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 42.<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 verificar 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 partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação 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 incumprimento 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, tornam a falta injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

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

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{Anuidades} + \text{Subsídio de turno}}{30}$$

9 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

#### Cláusula 45.<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, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;
- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;
- i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;
- j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até ao máximo de seis horas mensais;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

3 — Nos casos previstos nos números anteriores a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

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

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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



2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congêneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos inter-governamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

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 direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção 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 IX

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Formas de cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Cessação por mútuo acordo**

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Cessação por caducidade**

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Despedimentos**

1 — É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

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 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

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

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

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

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

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Rescisão do trabalhador

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

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações 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 condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais 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 55.<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 — Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado 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, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

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

5 — Durante um ano a contar da data 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 preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem 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 por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
  - c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
  - d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;
  - e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer um ano, caso não haja lugar a amamentação;
  - f) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição;
  - g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
  - h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
  - i) 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, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

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

2 — Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;

- b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;
- c) 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 do Natal, as férias do Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2 deverá ser gozada no início ou no 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 prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

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 seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

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 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

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

12 — Para efeitos do número anterior, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13 — 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 que torne viável a frequência efectiva do curso.

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

15 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 11, apenas conferirão direitos aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

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 do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Previdência**

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Previdência e abono de família**

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

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

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

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

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

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 previdência, quando o receber.

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

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

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

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

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de pensões por acidente**

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

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

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.<sup>a</sup> desta convenção.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores que atinjam 65 anos de idade 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 a diferença entre o montante da pensão que este receba da previdência 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 inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo  $n$  ser superior a 45.

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

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade salvo outra idade mais favorável estabelecida pela previdência.

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

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos

termos do n.º 2 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

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 se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 6 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 adequada.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

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

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

3 — 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 trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

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

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2 — A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

2 — 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.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — 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 a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;

- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

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

10 — Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos, exigida pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito qual o sindicato que o representa.

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

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

13 — 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.

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

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

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

17 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a

não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18 — É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no n.º 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão 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 desta convenção 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 previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Consequência de aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O incumprimento por parte da empresa das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

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

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

### CAPÍTULO XIV

#### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e 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 dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

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

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

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas 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 dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup>;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais, e ainda previdência ou outras, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias 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 na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;

- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

#### Cláusula 74.<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 trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

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 75.<sup>a</sup>

##### Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração 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 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido



não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup> desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão inter-sindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidas a escrito.

## CAPÍTULO XV

### Da organização das comissões de trabalhadores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

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

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta e oito horas mensais.

3 — A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo,

resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 81.<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 desta convenção.

#### Cláusula 82.<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 desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, 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 da presente convenção;
- b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do Ministério do Emprego e da Previdência;
- c) Exercer a competência prevista no n.º 8 da cláusula 8.<sup>a</sup>

##### 3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;
- 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 poderão apenas votar 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 desta convenção 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 83.<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 determinar responsabilidade 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 criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Condições de trabalho não convencionais

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Enquadramento sindical

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo v, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Agente de métodos* (\*). — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

*Analista de sistemas* (\*). — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

*Apontador* (\*). — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

*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 limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

*Assistente administrativo*. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativas e auxiliar.

*Carregador* (\*). — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletes. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

*Chefe de equipa* (\*). — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

*Chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

*Chefe de turno de fabricação*. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa esta-

belecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

*Condutor de grua ou ponte rolante* (\*). — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação.

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

*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, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir guias de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

*Contabilista*. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

*Contínuo* (\*). — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

*Controlador de expedição*. — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

*Controlador-ordenador* (\*). — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

*Desenhador*. — É o trabalhador que, 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 conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

*Desenhador principal*. — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjunto com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*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 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 seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Dinamizador de segurança*. — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e secretaria-as. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que careçam de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

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

*Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

*Enfermeiro*. — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem, em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

*Ensacador* (\*). — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

*Ensaaiador físico* (\*). — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que 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. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Instrumentista.* — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

*Licenciados e bacharéis.* — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa.

*Licenciado ou bacharel do grau I.* — Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é 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 tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

*Licenciado ou bacharel do grau II.* — 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, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; 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 ou bacharel do grau III.* — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente tomada de decisões mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

*Licenciado ou bacharel do grau IV.* — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades 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 ou bacharel do grau V.* — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado ou bacharel do grau VI.* — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, 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 e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, 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 coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades, tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

*Marteleiro (\*)*. — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Motorista (\*)*. — É o trabalhador que, possuindo carta 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 orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação da construção civil (\*)*. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade.

*Oficial de conservação eléctrica*. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais, executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

*Oficial de conservação mecânica*. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas, como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

*Oficial de expedição*. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens; sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

*Oficial de fabricação*. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, 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.

*Oficial de laboratório*. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de pedreira*. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Oficial principal*. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Operador de britagem (\*)*. — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local ou de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

*Operador de computador (\*)*. — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

*Operador de processo com comando centralizado*. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos através da análise de raios X, de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico,

nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

*Operador de substâncias explosivas (\*)*. — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

*Porteiro-recepcionista*. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação; presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registo de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

*Pré-oficial*. — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

*Preparador de amostras (\*)*. — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

*Programador informático*. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

*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 publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

*Prospecor de vendas principal*. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospecores de vendas.

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

*Técnico de electrónica principal*. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Telefonista*. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

*Trabalhador indiferenciado (\*)*. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

*Vigilante de máquinas (\*)*. — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, 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.

*Vigilante de máquinas principal (\*)*. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

*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 o melhor aproveitamento da 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.

(\*) Funções a extinguir quando vagarem.

## ANEXO II

### 1 — Tabelas salariais

(Valores em euros)		
Níveis	Remunerações	Remunerações da tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A
15 .....	2 590,80	
14 .....	2 237,80	
13 .....	1 888,60	
12 .....	1 543,30	
11 .....	1 240,80	1 392,10
10 .....	1 042	1 141,40
9 .....	952,10	997,10
8 .....	908,70	930,40
7 .....	859,10	883,90
6 .....	803,90	831,50
5 .....	779,30	791,70
4 .....	751,90	765,70
3 .....	699,50	725,70
2 .....	670	684,80

### 2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
13	Analista de sistemas (*). Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
11	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.
10	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoieiro.
9	Assistente administrativo. Bacharel do grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador-projectista (*). Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório. Operador de computador de 1.ª (*). Operador de processo com comando centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador-preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2.ª (*). Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.

Níveis	Categorias profissionais
7	Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro. Escriturário principal A. Instrumentista. Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A.
6	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição. Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal. Oficial de fabricação principal A. Oficial de pedreira principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho.
5	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Desenhador de 2.ª Ensacador (*). Escriturário de 2.ª Fiel de armazém de 2.ª Marteleiro de 1.ª (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1.ª (*).
4	Arquivista técnico. Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3.ª Empregado de serviços externos. Ensaizador físico (*). Escriturário de 3.ª Marteleiro de 2.ª (*). Oficial de conservação e laboratório de 3.ª Oficial de expedição de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª Oficial de pedreira de 2.ª Porteiro-recepcionista. Telefonista. Vigilante de máquinas de 2.ª (*).
3	Contínuo (*). Pré-oficial. Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).

(\*) Categorias a extinguir quando vagarem.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais mínimas complementares

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

.....  
3:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
- c) Trabalho diurno em dias 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 2,5.

.....  
5 — Lanche — € 1, 83.

6:

Jantar — € 7,88;  
Pequeno-almoço — € 1,83.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Trabalho por turnos

1:

Jantar no local de trabalho — € 7,88;  
Jantar fora do local de trabalho — € 8,20.

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Abono para falhas

.....  
3 — € 19,41.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas c) e d) do  
n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> — anexo III.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Anuidades

1 — € 11,16 por cada ano completo de permanência  
na empresa até 15 anos e € 1,40 por cada ano completo  
subsequente.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal ou 13.º mês

.....  
4 — € 34,29.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1 — € 8,52.  
2 — € 8,52.  
3 — € 8,52.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Remuneração do trabalho por turnos

.....  
3:

- a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29%;
- b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5%;
- c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5%.

Dois turnos com folga fixa (17,5% do nível 9) —  
€ 166,62.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5% do  
nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso fixo (22,5% do nível 9) —  
€ 214,23.

Três turnos com descanso rotativo (29% do nível 9) —  
€ 276,11.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Subsídio de prevenção

5% — € 63,23.  
2,5% — € 31,65.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Regime de deslocações

.....  
3:

b) € 9,04.

4:

a) € 6,12.  
b) € 54,62.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de € 897,16.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Regime de seguros

b) Valor do seguro — € 67667,21.

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Subsídio a trabalhadores-estudantes

.....  
3:

Ensino primário — € 23,40;  
Ciclo preparatório — € 52,75;  
Cursos gerais — € 79,73;  
Cursos complementares e médios — € 128,23;  
Cursos superiores — € 186,10.



## ANEXO IV

### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

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

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

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

4 — A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5 — A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa com a aceitação dos restantes membros da comissão e tem voto de qualidade.

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

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

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

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos, e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Atribuições da comissão

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspeção do Trabalho e à 2.<sup>a</sup> Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

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

3 — As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Encargos de segurança — Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecimento às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

3 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho compete a este presidir às respectivas reuniões.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

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

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

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

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

- a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene

##### I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

##### II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem

à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

### IV — Temperatura

11 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

### V — Espaço unitário de trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

### VI — Água potável

15 — a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

### VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

### IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

### XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

## XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guardado nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois de uso.

c) Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

## XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

## XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

## XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Regulamento de segurança no trabalho

#### XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

## ANEXO V

### Estrutura dos níveis de qualificação

#### 1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros — licenciado ou bacharel do grau VI.

#### 1.2 — Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;  
Licenciado ou bacharel do grau IV;  
Licenciado ou bacharel do grau III;  
Licenciado ou bacharel do grau II.

#### 2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros — chefe de secção.

#### 2.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (\*);  
Bacharel do grau I-A;  
Chefe de secção;  
Licenciado ou bacharel do grau I-B;  
Técnico de electrónica principal;  
Tesoureiro.

#### 3.1 — Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;  
Dinamizador de segurança;  
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);  
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros e pessoal auxiliar).

#### 3.2 — Profissionais altamente qualificados:

##### 3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
Contabilista;  
Encarregado administrativo;  
Escriturário principal;  
Operador de computador (\*);  
Programador informático;

##### 3.2.2 — Comércio — prospector de vendas principal;

##### 3.2.3 — Produção e outros:

Agente de métodos (\*);  
Chefe de equipa (\*);  
Desenhador principal;  
Desenhador projectista (\*);  
Enfermeiro;  
Instrumentista;  
Oficial principal (conservação, laboratório);  
Operador de processo com comando centralizado;  
Técnico de electrónica;  
Visitador-preparador de trabalho.

#### 4 — Profissionais qualificados:

##### 4.1 — Administrativos:

Escriturário;  
Fiel de armazém.

##### 4.2 — Comércio — prospector de vendas.

##### 4.3 — Produção e outros:

Apontador (\*);  
Condutor de grua ou ponte rolante (\*);  
Condutor de veículos industriais (\*);  
Controlador de expedição;  
Controlador-ordenador (\*);  
Desenhador;  
Ensaiador (\*);  
Ensaaiador físico (\*);  
Marteleiro (\*);  
Motorista (pesados, ligeiros) (\*);  
Oficial (conservação, laboratório);  
Operador de britagem (\*);  
Vigilante de máquinas principal (\*).

## 5 — Profissionais semiqualeificados:

Arquivista técnico;  
Carregador (\*);  
Condutor-manobrador (\*);  
Empregado de serviços externos;  
Operador de substâncias explosivas (\*);  
Porteiro-recepcionista;  
Preparador de amostras (\*);  
Telefonista;  
Vigilante de máquinas (\*).

## 6 — Profissionais não qualificados:

Contínuo (\*);  
Trabalhador indiferenciado (\*).

## 7 — Pré-oficiais — pré-oficial (conservação, laboratório).

(\*) A extinguir quando vagarem.

### ANEXO VI

#### Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (\*).  
Apontador (\*).  
Arquivista técnico.  
Carregador (\*).  
Chefe de equipa (\*).  
Chefe de secção II.  
Chefe de turno de fabricação de cimento II.  
Condutor de grua ou ponte rolante (\*).  
Condutor-manobrador (\*).  
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (\*).  
Contabilista.  
Contínuo (\*).  
Controlador de expedição.  
Controlador-ordenador (\*).  
Desenhador projectista (\*).  
Empregado de serviços externos.  
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, administrativo, armazém, conservação e laboratório).  
Enfermeiro.  
Ensacador (\*).  
Ensaaiador físico (\*).  
Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
Instrumentista.  
Marteleiro de 1.<sup>a</sup> (\*).  
Motorista com mais de três anos (\*).  
Operador de britagem (\*).  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup> (\*).  
Operador de processo com comando centralizado de 1.<sup>a</sup>  
Operador de substâncias explosivas (\*).  
Porteiro-recepcionista.  
Preparador de amostras (\*).  
Técnico de electrónica principal B.  
Telefonista.  
Tesoureiro.  
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (\*).  
Vigilante de máquinas principal (\*).

Lisboa, 19 de Julho de 2004.

Pela SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.:

*Mário Gomes Ribeiro*, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

*Luís Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Luís Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.  
*Nelson Silva Pereira*, membro do secretariado.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores do Escritório, Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do AE/SECIL — 2004 em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos;  
Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 31 de Maio de 2004. — O Secretariado Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Setembro de 2004, a fl. 70 do livro n.º 10, sob o n.º 124/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 15 de Agosto de 1976, 4, de 29 de Janeiro de 1978, 21, de 8 de Junho de 1979, 35, de 22 de Setembro de 1980, 38, de 15 de Outubro de 1981, 40, de 29 de Outubro de 1983, 43, de 22 de Novembro de 1985, 41, de 8 de Novembro de 1987, 17, de 8 de Maio de 1991, 44, de 29 de Novembro de 1992, e 22, de 15 de Junho de 2002.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no n.º 3 desta cláusula.

2 — São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência, num universo de 351 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Caso não seja denunciada por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004.

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

3 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, € 2500 em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas, de valor previsto no anexo III.

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

5 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual

for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

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

#### Cláusula 36.<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 para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

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

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se 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 extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

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 para despesas de 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 na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, 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 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, 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 2 e 3 desta cláusula.

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

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

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

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

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

## ANEXO II

### 1 — Tabelas salariais

(Valores em euros)

Níveis	Remunerações	Remunerações da tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A
15 .....	2 590,80	
14 .....	2 237,80	
13 .....	1 888,60	
12 .....	1 543,30	
11 .....	1 240,80	1 392,10
10 .....	1 042	1 141,40
9 .....	952,10	997,10
8 .....	908,70	930,40
7 .....	859,10	883,90
6 .....	803,90	831,50
5 .....	779,30	791,70
4 .....	751,90	765,70
3 .....	699,50	725,70
2 .....	670	684,80
1 .....	576,30	623,20

## ANEXO III

### Tabelas salariais mínimas complementares

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

3:

- 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 dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
- Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,5.

5 — Lanche — € 1,83.

6:

Jantar — € 7,88;  
Pequeno-almoço — € 1,83.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1:

Jantar no local de trabalho — € 7,88;  
Jantar fora do local de trabalho — € 8,20.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

3 — € 19,41.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> — anexo III.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — € 11,16 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,40 por cada ano completo subsequente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — € 34,29.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

- 1 — € 8,52.  
2 — € 8,52.  
3 — € 8,52 + € 0,55.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho por turnos

3:

- a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29 %;
- b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5 %;
- c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5 %.

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) — € 166,62.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) — € 276,11.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Subsídio de prevenção

- 5 % — € 63,23.  
2,5 % — € 31,65.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Regime de deslocações

- 3 — b) € 9,04.

4:

- a) € 6,12;  
b) € 54,62.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Transferência de local de trabalho

- b) Subsídio de € 897,16.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Regime de seguros

- b) Valor do seguro — € 67 667,21.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Subsídio a trabalhadores-estudantes

3:

- Ensino primário — € 23,40;  
Ciclo preparatório — € 52,75;  
Cursos gerais — € 79,73;  
Cursos complementares e médios — € 128,23;  
Cursos superiores — € 186,10.

Lisboa, 19 de Julho de 2004.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

*Mário Gomes Ribeiro*, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

*Luís Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Luís Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.  
*Nelson Silva Pereira*, membro do secretariado nacional.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores do Escritório, Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

#### Texto consolidado

#### Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 15 de Agosto de 1976, 4, de 29 de Janeiro de 1978, 21 de 8 de Junho de 1979, 35, de 22 de Setembro de 1980, 38, de 15 de Outubro de 1981, 40, de 29 de Outubro de 1983, 43, de 22 de Novembro de 1985, 41, de 8 de Novembro de 1987, 17, de 8 de Maio de 1991, 44, de 29 de Novembro de 1992, e 22, de 15 de Junho de 2002.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de



cimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no n.º 3 desta cláusula.

2 — São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência, num universo de 351 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Caso não seja denunciada por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>

1.2 — À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2 — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos enfermeiros:

Habilitações mínimas exigíveis — curso geral de Enfermagem, como tal classificado pela lei;

2.2 — Dos desenhadores:

Habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou outro com igual preparação em desenho;

2.3 — Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil:

Habilitações mínimas exigíveis — curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.4 — Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas — as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os contabilistas — os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço;

2.5 — Dos profissionais de informática:

Habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade e experiência adequada;

2.6 — Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação):

Habilitações mínimas exigíveis — curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.7 — Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais):

Habilitações mínimas exigíveis — curso de auxiliar de laboratório ou equivalente;

2.8 — Dos prospectores de vendas:

Habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.9 — Do dinamizador de segurança:

Habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou equivalente;

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;

- b) Exercam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I desta convenção;
- 2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;
- 3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:
- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
  - b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
  - c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
  - d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção;
- 4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

2.11 — Profissionais de conservação da construção civil:

Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Condições gerais e transitórias:

3.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

3.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

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

3.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos n.ºs 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2 — Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

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

5 — Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6 — Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático, manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à cate-

goria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9 — Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Contratação de trabalhadores a termo**

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime 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 e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;  
Data de celebração do contrato.

3 — A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.ºs 4 e 5 da cláusula 60.<sup>a</sup>

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até ao máximo de oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Contratação de trabalhadores estrangeiros**

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2 — Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante

um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Registo de desemprego**

1 — Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar o Instituto do Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

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

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

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

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

5 — As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

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

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;  
Número de inscrição na previdência;  
Data de nascimento;  
Admissão e última promoção;  
Habilitações literárias;  
Profissão e categoria;  
Situação na profissão;  
Nível de qualificação;  
Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3 — A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.<sup>a</sup> serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

- a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;
- b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;
- d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;

2.2 — Para os profissionais fogueiros — quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso ou promoção

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

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.<sup>a</sup> classe depois de três anos de permanência na 3.<sup>a</sup> classe.

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

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.<sup>a</sup> classe poderá ser promovido à 2.<sup>a</sup> classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.<sup>a</sup> classe poderá ser promovido à 1.<sup>a</sup> classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa na 2.<sup>a</sup> classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6 — O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9 — A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.<sup>a</sup> para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

- a) Permanência de cinco anos na categoria;
- b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante, pelo menos, três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10 — O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>-A

##### Progressão horizontal

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela

salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;
- b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante, pelo menos, três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 numa escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2 — O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

### CAPÍTULO III

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

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as fun-

ções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;

- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, 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;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

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

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado 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, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e 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;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) 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;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.<sup>a</sup>

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efec-

tuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 14.<sup>a</sup> e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Direito à greve e proibição do *lockout*

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já estabelecidos.

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

3 — 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, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal de doze horas.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela

empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.<sup>a</sup>

4 — Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

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

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10 — Sem prejuízo do estabelecido nos restantes números desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de calendário de descanso.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

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

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem 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 normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial;

a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Serviço de assistência em regime de prevenção**

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de outras funções**

1 — Sempre que um trabalhador substitua 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 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no n.º 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

### CAPÍTULO V

#### **Retribuição mínima do trabalho**

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Retribuição mínima e produção de efeitos**

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004.

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

3 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, € 2500 em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas, de valor previsto no anexo III.

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

5 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

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

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Forma de pagamento**

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.



#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

$$12 \times \frac{(\text{remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{anuidades})}{\text{período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2 — O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Anuidades

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

2 — As anuidades referidas no número anterior 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.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do dia 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação a que se refere o n.º 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição 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 esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 10%, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.<sup>a</sup>, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

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

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno termine a partir 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 rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um

acrécimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

- c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, 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 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

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

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

#### Cláusula 36.<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:

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

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

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

- Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;
- 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 extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

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

- A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;
- Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;
- A importância, calculada com base no estabelecido no presente acordo para pagamento de horas extraordinárias, 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 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, 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 2 e 3 desta cláusula.

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

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

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

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

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

#### Cláusula 37.<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 deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Regime de seguros**

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Refeitórios na empresa**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Alimentação, subsídios e complemento**

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.<sup>a</sup> do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.<sup>a</sup>

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Suspensão de prestação de trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para 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 centro

de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, 2 dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

4 — O trabalho prestado no Domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Duração das férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

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

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

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

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, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9 — 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.

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

11 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 42.<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 verificar 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 partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está

obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação 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, tornam a falta injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

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

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

9 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, conjuntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devidas a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;

- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;
- i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;
- j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até ao máximo de seis horas mensais;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as exceções previstas na lei e na presente convenção.

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

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congéneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos inter-

governamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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 direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção 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 IX

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Cessaçã por mútuo acordo

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cessaçã por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No

caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;

c) Com a reforma do trabalhador.

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Despedimentos

1 — É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

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 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;

e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;

g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador

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

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações 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 condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e 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 55.<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 — Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado 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, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

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

5 — Durante um ano a contar da data 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 preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem 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 por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

- c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;
- e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer 1 ano, caso não haja lugar a amamentação;
- f) As trabalhadoras têm o direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- i) 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, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

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

2 — Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;
- b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;
- c) 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 deverá ser gozada no início ou no 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 prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

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 seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

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 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

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

12 — Para efeitos do número anterior, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13 — 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 que torne viável a frequência efectiva do curso.

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

15 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 11, apenas conferirão direitos aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

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 do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Previdência**

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Previdência e abono de família**

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

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

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

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

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolso a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

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 previdência, quando o receber.



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

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

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

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

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.<sup>a</sup> desta convenção.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores que atinjam 65 anos de idade 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 a diferença entre o montante da pensão que este receba da previdência 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 inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo  $n$  ser superior a 45.

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

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela previdência.

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

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

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 se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 6 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 adequada.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

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

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

3 — 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 trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

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

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

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

2 — A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dis-

pêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

2 — 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.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — 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 a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

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

10 — Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito qual o sindicato que o representa.

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

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

13 — 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.

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

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

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

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

18 — É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no n.º 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

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

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

## Cláusula 66.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão 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 desta convenção 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 previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Consequência de aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Multas

1 — O não cumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

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

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

## **CAPÍTULO XIV**

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

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — A constituição, atribuição, competência e 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 dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste acordo.

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

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação à empresa**

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

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

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores**

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

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

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas 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 dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup>;

- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

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

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias 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 na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Condições para o exercício do direito sindical**

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

#### **Cláusula 74.<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 trabalhadores, até ao período mínimo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que

convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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 75.<sup>a</sup>

##### **Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores**

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa**

1 — A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração 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 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup> desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração, ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Formalização**

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a

empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

## CAPÍTULO XV

### **Da organização das comissões de trabalhadores**

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores**

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

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas, respectivamente, de quarenta e de oito horas mensais.

3 — A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO XVI

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

1 — Esta convenção considera-se globalmente mais favorável que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 81.<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 desta convenção.

## Cláusula 82.<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 desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar 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;
- b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do Ministério do Emprego e da Previdência;
- c) Exercer a competência prevista no n.º 8 da cláusula 8.<sup>a</sup>

#### 3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;
- 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 poderão apenas votar 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 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 83.<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 determinar responsabilidade 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 criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Condições de trabalho não convencionais

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

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Enquadramento sindical

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

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Agente de métodos* (\*). — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

*Analista de sistemas* (\*). — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especi-

ficações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

*Apontador (\*)*. — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

*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 limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

*Assistente administrativo*. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativas e auxiliar.

*Caixa (\*)*. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o registo do movimento de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e a guarda desses valores. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

*Carregador (\*)*. — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

*Chefe de equipa (\*)*. — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

*Chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

*Chefe de turno de fabricação*. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

*Chefe de turno de fabricação (FSP) (\*)*. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

*Condutor de grua ou ponte rolante (\*)*. — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação.

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

*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, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

*Contabilista*. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

*Contínuo (\*)*. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

*Controlador de expedição (\*)*. — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

*Controlador-ordenador (\*)*. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

*Controlador de qualidade (FSP) (\*)*. — É o trabalhador que controla a qualidade do papel e de outros materiais adquiridos; controla ainda a qualidade dos sacos produzidos e assegura nas linhas de fabrico a qualidade das colas e tintas aplicadas.

*Desenhador*. — É o trabalhador que, 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 conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter

actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

*Desenhador principal.* — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjunto com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*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 conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos, que, não sendo específicos de engenheiro, 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 seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Dinamizador de segurança.* — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e as secretaria. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que careçam de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

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

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

*Enfermeiro (\*).* — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem, em conformidade com as disposições legais e regulamentares aplicáveis.

*Ensacador (\*).* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

*Ensaaiador físico (\*).* — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência

à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

*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 existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que 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. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Instrumentista (\*).* — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

*Licenciados e bacharéis.* — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa.

*Licenciado ou bacharel do grau 1.* — Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é 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 tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.



*Licenciado ou bacharel do grau II.* — 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, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado ou bacharel do grau III.* — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente tomada de decisões mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas 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 decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

*Licenciado ou bacharel do grau IV.* — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades 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 ou bacharel do grau V.* — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária

muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado ou bacharel do grau VI.* — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, 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 e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, 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 coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades, tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

*Maquinista de tubos e fundos (FSP) (\*).* — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, efectuando as operações necessárias ao fabrico de tubos e sacos, bem como à montagem de carimbos nos rolos impressores e condução das respectivas impressoras. É responsável pela limpeza da máquina e respectiva zona da fábrica. Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

*Marteleiro (\*).* — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Motorista (\*).* — É o trabalhador que, possuindo carta 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 orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação da construção civil (\*).* — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade.

*Oficial de conservação eléctrica.* — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais, executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

*Oficial de conservação mecânica.* — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área meta-

lomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas, como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

*Oficial de expedição (\*)*. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

*Oficial de fabricação*. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, 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.

*Oficial de fabricação (FSP) (\*)*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos procedendo às afinações necessárias para o bom fabrico dos tubos e dos sacos, efectua a montagem dos carimbos nos rolos impressores e conduz a respectiva impressora. É responsável pela lubrificação e pequena conservação das máquinas. Procede, sempre que necessário, à preparação da cola e ao seu controlo de qualidade, bem como ao do papel e das tintas utilizadas.

O oficial de fabricação FSP, quando oficial principal, poderá também, segundo um programa de fabrico estabelecido, coordenar e controlar toda a linha de produção de sacos, sendo responsável, fora do horário normal, pelo bom funcionamento da fábrica de sacos.

*Oficial de laboratório*. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de pedreira*. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, exploração, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de

cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Oficial principal*. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Operador (FSP) (\*)*. — É o trabalhador que retira todos os trabalhos da máquina de fabricação e procede à recolha e recuperação dos mesmos.

*Operador de britagem (\*)*. — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local ou de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo, este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

*Operador de computador (\*)*. — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

*Operador de fabricação (FSP)*. — É o trabalhador que na linha de produção de sacos de papel retira, acondiciona e movimenta os sacos produzidos, procede ao controlo visual dos eventuais defeitos de fabrico, alertando do facto o respectivo oficial de fabricação. Procede à carga dos produtos expeditos, bem como à descarga dos materiais recebidos.

*Operador de processo com comando centralizado*. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos através da análise de raio X, de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

*Operador de substâncias explosivas (\*)*. — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

*Porteiro-recepcionista (\*)*. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação; presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registo de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

*Pré-oficial (\*)*. — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

*Preparador de amostras (\*)*. — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

*Programador informático*. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

*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 publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

*Prospecor de vendas principal*. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospecores de vendas.

*Secretário*. — É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência, no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe entre outras as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou pelo telefone, internos/externos em português ou línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem e utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente os meios informáticos.

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

*Técnico de electrónica principal*. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Telefonista (\*)*. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro (\*)*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

*Trabalhador indiferenciado (\*)*. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

*Trabalhador de limpeza (\*)*. — É o trabalhador que, predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

*Vigilante de máquinas (\*)*. — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, 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.

*Vigilante de máquinas principal (\*)*. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

*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 o melhor aproveitamento da 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.

(\*) Funções a extinguir quando vagarem.

## ANEXO II

### 1 — Tabelas salariais

(Valores em euros)

Níveis	Remunerações	Remunerações da tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A
15 .....	2 590,80	
14 .....	2 237,80	
13 .....	1 888,60	
12 .....	1 543,40	
11 .....	1 240,80	1 392,10
10 .....	1 042	1 141,40
9 .....	952,10	997,10
8 .....	908,70	930,40
7 .....	859,10	883,90
6 .....	803,90	831,50
5 .....	779,30	791,70
4 .....	751,90	765,70
3 .....	699,50	725,70
2 .....	670	684,80
1 .....	576,30	623,20

### 2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
13	Analista de sistemas (*). Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
11	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.
10	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoureiro (*).
9	Assistente administrativo. Bacharel do grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador-projectista. Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório. Operador de computador de 1.ª (*). Operador de processo com comando centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Chefe de turno de fabricação (FSP) (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2.ª (*). Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal. Secretário. Técnico de electrónica. Visitador preparador de trabalho B.

Níveis	Categorias profissionais
7	Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro (*). Escriturário principal A. Instrumentista (*). Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador preparador de trabalho A.
6	Caixa (*). Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição (*). Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Maquinista de tubos e fundos de 1.ª (FSP) (*). Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal (*). Oficial de fabricação principal A. Oficial de fabricação principal (FSP) (*). Oficial de pedreira principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*). Visitador preparador de trabalho.
5	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Controlador de qualidade (FSP) (*). Desenhador de 2.ª Ensacador (*). Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*). Fiel de armazém de 2.ª Maquinista de tubos e fundos de 2.ª (FSP) (*). Marteleiro de 1.ª (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª (*). Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FSP) (*). Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1.ª (*).
4	Arquivista técnico (*). Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3.ª Empregado de serviços externos. Ensaaiador físico (*). Escriturário de 3.ª Marteleiro de 2.ª (*). Oficial de conservação e laboratório de 3.ª Oficial de expedição de 2.ª (*). Oficial de fabricação de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FSP) (*). Oficial de pedreira de 2.ª Porteiro-recepcionista (*). Telefonista (*). Vigilante de máquinas de 2.ª (*).
3	Contínuo (*). Operador (FSP) (*). Operador de fabricação (FSP). Pré-oficial (*). Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).

Níveis	Categorias profissionais
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).
1	Trabalhador de limpeza (*).

(\*) Categorias a extinguir quando vagarem.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais mínimas complementares

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

3:

- a) Trabalho diurno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- b) Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
- c) Trabalho diurno, em dias 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 2,5.

5 — Lanche — € 1,83.

6:

Jantar — € 7,88;  
Pequeno-almoço — € 1,83.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1:

Jantar no local de trabalho — € 7,88;  
Jantar fora do local de trabalho — € 8,20.

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

3 — € 19,41.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> — anexo III.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — € 11,16 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,40 por cada ano completo subsequente.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — € 34,29.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — € 8,52.

2 — € 8,52.

3 — € 8,52 + € 0,55.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

3:

- a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29 %;
- b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5 %;
- c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5 %.

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) — € 166,62.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) — € 214,23.

Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) — € 276,11.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

5 % — € 63,23.

2,5 % — € 31,65.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

3:

b) € 9,04.

4:

a) € 6,12.

b) € 54,62.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de € 897,16.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

b) Valor do seguro — € 67 667,21.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhadores-estudantes

3:

Ensino primário — € 23,40;  
Ciclo preparatório — € 52,75;  
Cursos gerais — € 79,73;  
Cursos complementares e médios — € 128,23;  
Cursos superiores — € 186,10.

#### ANEXO IV

##### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

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

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

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

4 — A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5 — A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa com a aceitação dos restantes membros da comissão e tem voto de qualidade.

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

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou sub-comissões de segurança.

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

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspeção-Geral do Trabalho e à 2.<sup>a</sup> Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Encargos de segurança — Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecimento às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

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

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

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

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

- a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene

##### I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incômodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

## II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

## III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

## IV — Temperatura

11 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição, devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

## V — Espaço unitário de trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

## VI — Água potável

15 — a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

## VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

## VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

## IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.



#### X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

#### XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

#### XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guardado nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois de uso.

c) Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

#### XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

#### XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regulamento de segurança no trabalho

##### XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito,

a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

#### ANEXO V

##### Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI;

1.2 — Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;

Licenciado ou bacharel do grau IV;

Licenciado ou bacharel do grau III;

Licenciado ou bacharel do grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção;

2.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (\*);

Bacharel do grau I-A;

Chefe de secção;

Licenciado ou bacharel do grau I-B;

Técnico de electrónica principal;

Tesoureiro.

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

3.1 — Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;

Dinamizador de segurança;

Encarregado (armazém, conservação e laboratório);

Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem);

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;

Contabilista;

Encarregado administrativo;

Escriturário principal;

Operador de computador;

Programador informático;

Secretário;

3.2.2 — Comércio:

Prospecção de vendas principal;

3.2.3 — Produção e outros:

Agente de métodos (\*);

Chefe de equipa (\*);

Desenhador principal;

Desenhador-projectista;

Enfermeiro (\*);

Instrumentista (\*);

Oficial principal (conservação, laboratório);

Operador de processo com comando centralizado;

Técnico de electrónica;

Visitador preparador de trabalho.

#### 4 — Profissionais qualificados:

##### 4.1 — Administrativos:

Escriturário;  
Fiel de armazém;

##### 4.2 — Comércio:

Prospector de vendas;

##### 4.3 — Produção e outros:

Apontador (\*);  
Condutor de grua ou ponte rolante (\*);  
Condutor de veículos industriais (\*);  
Controlador de expedição;  
Controlador-ordenador (\*);  
Desenhador;  
Ensacador (\*);  
Ensaaiador físico (\*);  
Ferramenteiro (\*);  
Marteleiro (\*);  
Motorista (\*);  
Oficial (conservação, laboratório);  
Oficial principal de fabricação;  
Oficial principal de pedreira;  
Oficial de fabricação (FSP);  
Operador de britagem (\*);  
Vigilante de máquinas principal (\*).

#### 5 — Profissionais semiqualeificados:

Arquivista técnico (\*);  
Carregador (\*);  
Condutor manobrador (\*);  
Empregado de serviços externos;  
Oficial de fabricação;  
Oficial de pedreira;  
Operador de substâncias explosivas (\*);  
Porteiro-recepcionista (\*);  
Preparador de amostras (\*);  
Telefonista (\*);  
Vigilante de máquinas (\*).

#### 6 — Profissionais não qualificados:

Contínuo (\*);  
Operador de fabricação (FSP);  
Trabalhador indiferenciado (\*);  
Trabalhador de limpeza (\*).

#### 7 — Pré-oficiais:

Pré-oficial (conservação, laboratório) (\*).

(\*) A extinguir quando vagarem.

### ANEXO VI

#### **Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito**

Agente de métodos (\*).  
Analista de sistemas (\*).  
Apontador (\*).  
Arquivista técnico (\*).  
Assistente administrativo.  
Carregador (\*).  
Chefe de equipa (\*).

#### Chefe de secção II.

Chefe de turno de fabricação de cimento II.

Condutor de grua ou ponte rolante (\*).

Condutor-manobrador (\*).

Condutor de veículos industriais com mais de três anos (\*).

Contabilista.

Contínuo (\*).

Controlador de expedição (\*).

Controlador-ordenador (\*).

Desenhador principal B.

Desenhador-projectista.

Empregado de serviços externos.

Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, administrativo, armazém, conservação e laboratório).

Enfermeiro (\*).

Ensacador (\*).

Ensaaiador físico (\*).

Escriturário principal B.

Ferramenteiro (\*).

Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>

Instrumentista (\*).

Marteleiro de 1.<sup>a</sup> (\*).

Motorista com mais de três anos (\*).

Oficial principal (fabricação e pedreira) B.

Oficial principal (conservação e laboratório) B.

Oficial principal de fabricação (FSP).

Operador de britagem (\*).

Operador de computador de 1.<sup>a</sup> (\*).

Operador de fabricação (FSP).

Operador de processo com comando centralizado de 1.<sup>a</sup>

Operador de substâncias explosivas (\*).

Porteiro-recepcionista (\*).

Preparador de amostras (\*).

Programador informático B.

Prospector de vendas principal B.

Secretário.

Técnico de electrónica principal B.

Telefonista (\*).

Tesoureiro (\*).

Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (\*).

Vigilante de máquinas principal (\*).

Visitador preparador de trabalho B.

Lisboa, 19 de Julho de 2004.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

*Mário Gomes Ribeiro*, mandatário.

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante,

Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

*Luís Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Luís Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

*Nelson Silva Pereira*, membro do secretariado nacional.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

### **Declaração**

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do AE/CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A. — 2004, em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 14 de Maio de 2002. — Pelo Secretariado Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Setembro de 2004, a fl. 70 do livro n.º 10, com o n.º 123/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global — Constituição da comissão paritária.**

De harmonia com o estipulado nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 83.<sup>a</sup> do ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Agosto de 2004, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das entidades empregadoras — licenciados Manuel Joaquim Pinto Correia Pais, Teresa Olímpia Lourenço Nobre e Henrique José Marques Costa Pulido Pereira.  
Em representação das associações sindicais — Joaquim Martins, Joaquim Pólvora Garcia Labaredas e Luís Manuel Belmonte Azinheira.

### **AE entre a SATA INTERNACIONAL — Serviços de Transportes Aéreos, S. A., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social

de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004:

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

Chefe de cabina.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Comissário e assistente de bordo.

### **AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma empresa e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004:

1 — Quadros superiores:

Profissionais de economia;  
Profissionais de engenharia;  
Enfermeiro-coordenador;  
Enfermeiro;  
Director de serviços;  
Analista de sistemas;  
Contabilista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Enfermeiro sem curso de promoção;  
Programador;  
Tesoureiro;  
Técnico administrativo principal;  
Técnico administrativo principal qualificado.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Trabalhadores construtores civis;  
Despachante privativo;  
Experimentador de investigação.

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

Mestre de fabricação ou chefe de turno;  
Encarregado;

Contramestre ou ajudante de chefe de turno;  
Encarregado de refeitório;  
Chefe de cozinha;  
Subencarregado;  
Chefe de laboratório de rotina.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector administrativo;  
Secretário de administração ou de direcção;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Técnico administrativo;  
Desenhador projectista;  
Inspector de vendas.

4.2 — Produção:

Técnico de sala de controlo;  
Coordenador;  
Operador de 1.<sup>a</sup>;  
Foguetiro-chefe;  
Oficial principal metalúrgico;  
Chefe de armazém;  
Técnico metalúrgico;  
Analista principal;  
Técnico de electrónica.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Subchefe de secção/escriturário principal;  
Caixa;  
Escriturário;  
Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Vendedor especializado.

5.3 — Produção:

Cozedor;  
Apontador de registo de fabrico;  
Centrifugador;  
Filtrador de xarope ou de licor para granulado e  
ou carbonatos;  
Concentrador;  
Operador de tratamento de águas;  
Pintor;  
Estucador;  
Carpinteiro de limpos;  
Pedreiro;  
Carpinteiro de tosco ou cofragem;  
Oficial;  
Foguetiro;  
Foguetiro de 1.<sup>a</sup>;  
Impressor de litografia;  
Serralheiro mecânico;  
Torneiro mecânico;  
Mecânico de automóveis;  
Soldador;  
Serralheiro civil;  
Afinador de máquinas;  
Canalizador;  
Ferreiro ou forjador;  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;  
Maçariqueiro;

Ferramenteiro;  
Apontador;  
Analista;  
Desenhador.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>;  
Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>;  
Fiel de balança;  
Fiel de armazém;  
Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura;  
Empregado de balcão;  
Cobrador;  
Ajudante (construção civil);  
Empregado de refeitório;  
Ajudante de motorista;  
Telefonista;  
Jardineiro.

6.2 — Produção:

Operador de descoloração de xarope por carvão  
animal;  
Operador de descoloração de xarope por resina;  
Operador de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de embalagem *Hesser*  
*Drohmann*;  
Operador de bombagem;  
Operador de máquinas de elevação e transporte;  
Pré-oficial;  
Ajudante de foguetiro (chegador);  
Lubrificador;  
Lubrificador de veículos automóveis;  
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;  
Ajudante (metalúrgico);  
Preparador;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e  
transporte;  
Chefe de ensaio.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda;  
Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura;  
Auxiliar menor;  
Contínuo;  
Porteiro.

7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas).

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
Estagiário;  
Tirocinante.

**Profissões integradas em dois níveis (profissões integráveis num ou  
noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço  
chefiado e o tipo de organização da empresa).**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção;  
Chefe de secção de vendas;  
Chefe de departamento, de serviços ou de divisão.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros.

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

Encarregado geral;  
Encarregado geral de armazéns;  
Encarregado geral da conservação e manutenção.

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

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Capataz ou supervisor;  
Chefe de equipa.

O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e, dado que a idade não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter o mesmo nível de qualificação.

**CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e outra e a CGSI — Confederação Geral dos Sind. Independentes e outro (teletrabalho) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social

de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2004, e 28, de 29 de Julho de 2004 (rectificação):

1 — Quadros superiores:

Consultor;  
Especialista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Operador.

**CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.**

Por ter sido publicado incorrectamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, o título da convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 3196, onde se lê «CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras e texto consolidado.» deve ler-se «CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras e texto consolidado.».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Fogueiros, Energia e Ind. Transformadoras — SIFOMATE — Eleição em 25 de Julho de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

#### **Direcção**

##### **Efectivos:**

Presidente — Carlos Alberto Dias Costa, sócio n.º 2935, de 55 anos de idade, residente na Rua do Dr. Luís de Fontela, 318, Lama, 4780-301 Lama STS.

Tesoureiro — José Américo Ferreira Barreiras, sócio n.º 4637, de 47 anos de idade, residente na Rua das Austrálias, 412, 3.º, direito, 4450 Matosinhos, ao serviço da firma PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.

Secretário — Fernando Manuel Marques Custódio, sócio n.º 6534, de 46 anos de idade, residente na Rua de Almeida Garrett, 24-G, 3080-094 Figueira da Foz, ao serviço da firma Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A.

##### **Vogais:**

Sílvio Jorge Morgado, sócio n.º 5743, de 47 anos de idade, residente na Rua de 13 de Maio, 28, Quinta da Bela Vista, Esqueira, 3800 Aveiro, ao serviço da firma Portucel Industrial — Empresa Produtora de Celulose, S. A.

António Maria Pacheco Figueiredo, sócio n.º 4041, de 55 anos de idade, residente em Giestal, São Tomé de Negrelos, 4780 Santo Tirso, ao serviço da firma Empresa Industrial Sampedro, L.<sup>da</sup>

Pedro Nuno Gomes Ximens Antunes, sócio n.º 6522, de 29 anos de idade, residente na Rua do Dr. Ferreira Carmo, bloco 2, 3.º, direito,

4900 Ponte de Lima, ao serviço da firma Portucel Viana Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A.

Almiro Gomes Silva, sócio n.º 6340, de 34 anos de idade, residente em Lordelo, Vila Boa de Quires, 4630 Marco de Canaveses, ao serviço da firma UNICER — Cervejas, S. A.

##### **Suplentes:**

António Lopes Pereira, sócio n.º 4410, de 57 anos de idade, residente no lugar de Cachada, Vila Boa, 4750 Barcelos, ao serviço da firma Empresa Têxtil de Barcelos, S. A.

David Ferreira Resende, sócio n.º 6647, de 28 anos de idade, residente na Rua do Centro Social, 452, 2.º, E, Souto, 4520-709 Santa Maria da Feira, ao serviço da firma Wartsila Portugal, L.<sup>da</sup>

João Jesus Moreira, sócio n.º 4527, de 53 anos de idade, residente na Rua do Souto, 132, 4425-200 Águas Santas Maia.

Emanuel Ribeiro da Silva, sócio n.º 6034, de 31 anos de idade, residente no Bairro do Carriçal, bloco 8, entrada 230-C, 34, 4200 Porto, ao serviço da firma WATTSUPE — Serv. e Inst. Geração Energia, L.<sup>da</sup>

Carlos Alberto Passos Gonçalves, sócio n.º 7062, de 49 anos de idade, residente na Rua do General Luís do Rego, 158, 2.º, 4900-344 Viana do Castelo, ao serviço da firma Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 16 de Setembro de 2004.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto — APEB — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 21 de Novembro de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 12, de 29 de Junho de 1987.

3.º

1 — É objecto da APEB representar e defender os interesses da indústria do betão pronto, tendo em vista a expansão do sector, a colaboração com a Administração Pública e a sua representação profissional.

2 — Na prossecução dos seus objectivos, competirá à APEB:

- a) Coordenar e apoiar as iniciativas dos seus membros com vista à defesa da qualidade do betão pronto, à expansão do seu consumo e à melhor economia da sua utilização;
- b) Efectuar ou assegurar a execução dos estudos económicos, de mercado, fiscais ou laborais ou outros que lhe sejam solicitados pelos seus membros e que esteja em condições de realizar ou promover;
- c) Preparar e facultar aos membros informação actualizada sobre a conjuntura nacional e internacional, investigação e desenvolvimento do sector, bem como proporcionar-lhe adequada informação estatística;
- d) Negociar ou colaborar na negociação de contratos, convenções ou acordos que se mostrem úteis à prossecução dos objectivos da APEB ou que visem a defesa dos interesses dos seus membros;

- e) Negociar e assinar convenções colectivas de trabalho em representação dos seus membros;
- f) Zelar pela aplicação dos diplomas legais e de mais normas directa ou indirectamente relevantes para o sector do betão pronto e colaborar na respectiva elaboração quando para tal for solicitada;
- g) Promover a certificação de sistemas, de produtos e de serviços, no âmbito da competência que lhe vier a ser reconhecida;
- h) Prestar serviços de apoio técnico, de consultoria e de diagnóstico nas áreas de intervenção da APEB;
- i) Apoiar, desenvolver e promover iniciativas de qualificação dos recursos humanos, designadamente ao nível da resposta às necessidades de formação profissional.

Registados em 16 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 72/2004, a fl. 40 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 13 de Setembro de 2004)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido, Penafiel — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, Lda, Estrada Exterior da Circunvalação, 107480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Cônego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavadrede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebas-

- tião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odeira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura, Castro Marim — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozeiros — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Vila Marim — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Poeta Aleixo, 7-A, Rego de Água, 2860-285 Alhos Vedros 2860 Moita — alvará n.º 458/2004.

- Eurocede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROCLOCK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- Eurointegra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório n.º 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Seleção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Henrique Medina, Marinhais, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Joaquim Granja, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Seleção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600-206 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 12, 1.º, C, 1050-136 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.

- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, sala C, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Mil Fontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.<sup>da</sup>, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Baceiros, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.

- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja — 2900-060 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.

- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMARMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, 141, São Marcos, 2710 Sintra — alvará n.º 454/2004.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A. (Subcontrat.), Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- Temporada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 468/2004.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, escritório 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.

- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.<sup>a</sup> cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

