

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 21

1.ª SÉRIE

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

Preço 537\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 21	P. 1471-1616	8 - JUNHO - 1992
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- |  | Pág. |
|--|------|
| — Constituição de um grupo de trabalho para definição dos trabalhos que deverão ser proibidos ou condicionados aos menores ..... | 1473 |

#### Portarias de extensão:

- |  |      |
|--|------|
| — PE das alterações ao CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FE-TICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra ....   | 1474 |
| — PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes) .....  | 1474 |
| — PE das alterações aos ACT entre a Companhia de Celulose do Calma, S. A., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e o SITEMAQ — Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros ...   | 1475 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....   | 1476 |
| — Aviso para PE das alterações aos CCT (armazéns) entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro ..... | 1476 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros .....   | 1477 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a União das Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros .....   | 1477 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros .....  | 1477 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros (empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos — electricistas) .....   | 1478 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre as mesmas associações patronais e o Sind. da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo e outros .....   | 1478 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza .....  | 1478 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |      |
|---|------|
| — CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) ..... | 1479 |
| — CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio .....   | 1502 |
| — CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....                    | 1536 |

	Pág.
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	1540
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	1541
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras	1544
— CCT entre a Assoc. Comercial de Santarém e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial e outras	1546
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras	1548
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1549
— CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1552
— ACT entre a IVIMA — Empresa Industrial do Vidro da Marinha, S. A., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outro (cristalaria)	1554
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1582
— AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outra	1584
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses — Alteração salarial e outras	1585
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras	1588
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SIFA — Sind. Independente dos Ferroviários e Afins — Alteração salarial e outras	1594
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINAFE — Sind. Nacional dos Ferroviários de Estação e Afins — Alteração salarial e outras	1599
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINFB — Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais — Alteração salarial e outras	1603
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINFA — Sind. Nacional de Ferroviários e Afins — Alteração salarial e outras	1607
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras	1612
— CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro (alteração salarial e outras) — Rectificação	1616



#### 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

### Constituição de um grupo de trabalho para definição dos trabalhos que deverão ser proibidos ou condicionados aos menores

#### Despacho conjunto

De acordo com o artigo 122.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, pode, por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ser proibida ou condicionada a admissão de menores a trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Por outro lado, a recente Lei n.º 42/91, de 27 de Julho, de autorização legislativa, autoriza o Governo a legislar em matéria de trabalho de menores, estabelecendo a alínea f) do n.º 1 do artigo 2.º que essa legislação consagrará o «estabelecimento da proibição ou condicionamento de certos trabalhos».

Com base nesta disposição, o n.º 3 do artigo 124.º da LCT, na redacção dada pelo projecto de diploma aprovado na reunião de Conselho de Ministros de 1 de Agosto, atribui a portaria a emitir pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social a proibição ou condicionamento dos «trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, mental ou moral dos menores».

Atendendo a que a definição dos trabalhos a proibir ou condicionar exige a colaboração de técnicos com formação específica e conhecimentos experimentais em matéria de saúde e segurança do trabalho, bem como contactos frequentes com o ambiente de trabalho das empresas;

Sendo importante que, para essa definição, a legislação de trabalho comparada seja analisada por quem

se possa pronunciar sobre os efeitos danosos de certas actividades ou profissões:

Determina-se o seguinte:

1 — É constituído um grupo de trabalho visando a definição dos trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, mental ou moral dos menores, devendo, por isso, ser-lhes proibidos ou condicionados.

2 — O grupo de trabalho é composto por:

- Um representante do Ministério da Saúde;
- Um representante do Ministério da Indústria e Energia;
- Um representante do Instituto do Emprego e Formação Profissional;
- Um representante da Inspeção-Geral do Trabalho;
- Um representante da Direcção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho;
- Um representante da Direcção-Geral das Relações de Trabalho.

3 — A actividade deste grupo é coordenada pelo representante da Direcção-Geral das Relações de Trabalho.

4 — O grupo apresentará o seu relatório final, bem como o projecto da referida portaria, no prazo de 60 dias a contar da publicação do presente despacho, para ser apresentada ao Conselho Permanente da Concertação Social.

Ministérios da Indústria e Energia, da Saúde e do Emprego e da Segurança Social. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro da Saúde, *Arlindo Gomes de Carvalho*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações ao CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1992, foi publicado o CCT celebrado entre a ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica a relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1992, ao qual não foi deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a ANIMO — Associação dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicado no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiadas nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são abrangidas pelo disposto no número anterior as empresas filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento.

3 — Igualmente não são abrangidas pela presente extensão as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1992.

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

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 25 de Maio de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1992, foi publicada a alteração salarial mencionada em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis no distrito de Aveiro às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação e também no concelho de Vale de Cambra de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho nos sectores económico e profissional regulados no distrito de Aveiro;

Considerando finalmente a possibilidade de existirem na área da convenção empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1992, e não tendo havido oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1992, são tornadas extensivas no distrito de Aveiro, incluindo o concelho de Vale de Cambra, às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam a actividade do comércio de carnes não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes

tes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as relações de trabalho em que sejam parte entidades patronais filiadas na Associação dos comerciantes de Carnes do Porto e outros.

3 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Março de 1992.

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

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 20 de Maio de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

#### **PE das alterações aos ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e o SITEMAQ — Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1992, foram publicados os ACT celebrados entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e o Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros.

Considerando que as referidas convenções apenas se aplicam aos trabalhadores inscritos nas associações sindicais signatárias;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais do serviço das empresas outorgantes;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1992, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo

do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes dos ACT celebrados entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e o Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1992, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores das profissões e categorias pro-

fissionais previstas ao serviço das entidades outorgantes que não se encontrem inscritos nas associações sindicais signatárias.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1992, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 27 de Maio de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1992, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de tra-

balho estabelecidas entre entidades patronais não incluídas na associação patronal outorgante que no território do continente se dediquem à indústria de concentrado de tomate pelado, tomate liofilizado, tomate desidratado e tomate atomizado e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

---

### **Aviso para PE das alterações aos CCT (armazéns) entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17 e 19, de 8 e 22 de Maio de 1992, e 20, de 29 de Maio de 1992.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adegas cooperativas, que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu ser-

viço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho já abrangidas pela PE do CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1991.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará a referida alteração extensiva no território do continente às relações de trabalho entre enti-

dades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e as relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a União das Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Lisboa às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não representadas pelas associações patronais outorgantes e

trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não ficam abrangidas pela extensão prevista as relações de trabalho em estabelecimentos e empresas que exerçam a actividade comercial exclusivamente grossista, objecto da exclusão estabelecida no n.º 3 da cláusula 1.ª do CCT.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as referidas alterações extensivas

- a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais

- outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representadas pelas associações sindicais outorgantes;
- b) Nos distritos de Braga e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria não representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representadas pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros (empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos — electricistas).**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 2 da citada disposição legal, tornará as referidas alterações extensivas

no território do continente às relações de trabalho entre empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos (CAE 9512.00) e trabalhadores electricistas ao seu serviço, com excepção das que se encontrem abrangidas por convenções colectivas de trabalho e respectivas portarias de extensão, designadamente nos casos em que a actividade é exercida complementar ou acessoriamente à actividade de comércio.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre as mesmas associações patronais e o Sind. da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE dos CCT celebrados entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra é a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de

8 de Maio de 1992, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam às das profissões e categorias previstas nos referidos CCT, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1992.

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

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa,

Portalegre, Santarém e Setúbal a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante na área referida no número anterior.

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

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria)

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

O presente CCT aplica-se a todo o continente.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

Este CCT obriga:

- a) Por um lado, todas as pessoas singulares e colectivas que exerçam as indústrias de pincelaria, escovaria e vassouraria representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira e adiante designadas, indiferentemente, por empresas ou entidades patronais;
- b) Por outro, todos os trabalhadores de pincelaria, escovaria e vassouraria, representados pelo Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência e alteração

1 — O presente CCT tem a validade de 18 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se qualquer das partes o não denunciar, por escrito, até 60 dias antes do termo da sua vigência.

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

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

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

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

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Negociações

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

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

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

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

5 — As propostas e respostas serão fundamentadas mediante a ponderação dos índices do custo de vida e da capacidade económica das empresas ou sectores, bem como as das condições de trabalho e remuneração praticadas em empresas ou sectores afins e em actividades profissionais idênticas ou similares, devendo ainda, sempre que possível, conter indicações referentes ao número de trabalhadores por categoria abrangida, ao aumento de encargos directos e indirectos resultantes das tabelas salariais e ao aumento de encargos com remunerações complementares e horas extraordinárias.

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

7 — Das propostas e respostas, bem como das actas das reuniões, serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Conciliação, mediação e arbitragem

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

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Comissões paritárias

Poderão ser constituídas comissões paritárias, com competência para interpretar as disposições do presente CCT, nos termos da lei.

## CAPÍTULO II

### Exercício do direito da liberdade sindical

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Exercício do direito sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical em local adequado, no interior da empresa, nomeadamente através de delegados e comissões sindicais de empresa, nos termos da lei.

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Identificação e direitos de dirigentes e delegados sindicais eleitos

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Comunicação à empresa

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

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

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Transferência de local de trabalho

Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo por escrito e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou de previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das funções, contando-se as remunerações nos termos da lei.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Cedência de instalações para o exercício das actividades sindicais na empresa)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

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

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Informação sindical

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

#### SECÇÃO III

##### Reuniões dos trabalhadores na empresa

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva uni-

dade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo de normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Durante o período normal de trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar na reunião mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

### SECÇÃO IV

#### Comissão sindical de empresa

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Reunião com a entidade patronal

1 — A comissão sindical da empresa (CSE) reúne-se com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

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

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

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

5 — O tempo despendido nestas reuniões não pode ser contabilizado no crédito de horas atribuído pela cláusula 10.<sup>a</sup>

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

### CAPÍTULO III

#### Controlo operário da produção

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício do direito

Os trabalhadores têm o direito constitucional de exercer o controlo operário nas empresas, nos termos da legislação que vier a ser publicada.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Preferência no preenchimento de vagas

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

- a) Aos trabalhadores da empresa, mesmo que admitidos para substituição;

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

2 — Será garantida a antiguidade e demais regalias adquiridas pelo trabalhador ao serviço de uma empresa sempre que:

- a) A admissão na nova empresa se verifique por iniciativa desta, por convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio e desde que tais regalias sejam solicitadas por escrito pelo trabalhador e aceites pela nova entidade patronal;
- b) A nova empresa tenha interesses patrimoniais no capital ou administração comum com a anterior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Processo para o preenchimento de vagas

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

2 — Os preferentes incluídos nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula anterior serão obrigatoriamente notificados pela entidade patronal, em carta registada com aviso de recepção, da possibilidade do seu direito de preferência, no prazo de dois dias úteis.

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

4 — No caso de não surgir nenhum candidato devidamente habilitado, poderá a entidade patronal admitir quem entender para o preenchimento da vaga.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

1 — A idade mínima de admissão é de 15 anos, para os trabalhadores de ambos os sexos.

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

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

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

4 — É proibido à entidade fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Excepção à idade mínima

1 — É vedada a admissão a menor de 18 anos para desempenhar funções que envolvam trabalhos previstos na tabela anexa ao Decreto n.º 14 535.

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

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

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

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

4 — O trabalhador substituto tem preferência a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, dentro da sua categoria e independentemente daquela para que foi contratado, contando-se para efeitos de antiguidade a data da sua admissão provisória.

## SECÇÃO II

### Carreira profissional

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Categoria profissional

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

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

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

Grupo C — *Qualificados de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — São os trabalhadores que executam os seguintes serviços: em serra de disco, serra de fita, plaina, tupia, garlopa, desengrassadeira, máquinas semiautomáticas de enchimento de escovas, afinação de máquinas, espontamento ou apontamento manual de vassouras grandes, arear de encabeçamento ou ençabar manualmente pincéis de caiar, confecção de vassouras grandes espalmadas em folha ou redondas, furação manual de madeira na escovaria, tornos manuais de perto, lixagem manual por rolo ou disco ou equivalente a sedeiros e fabricação manual de argolas para vassouras e seleccionar de cerdas.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem e estágio

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

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

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

## SECÇÃO III

### Elaboração do quadro de pessoal

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O quadro de densidade para as categorias de operários qualificados é o seguinte:

Categorias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4
2. <sup>a</sup> .....	-	1	1	1	1	2	2	2	3	3
3. <sup>a</sup> .....	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prazos de elaboração do quadro

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

2 — A entidade patronal terá de elaborar anualmente o mapa de pessoal até ao dia 20 de Abril, nos termos da lei, enviá-lo aos serviços de estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social e à Direcção-Geral do Trabalho, através das delegações do Ministério do Emprego e da Segurança Social, ao Instituto Nacional de Estatística e ao sindicato representativo dos trabalhadores.

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

4 — As irregularidades detectadas poderão ser comunicadas por qualquer trabalhador à Inspeção-Geral do Trabalho, ou ao delegado sindical ou ao sindicato respectivo.

## CAPÍTULO V

### Direitos e deveres das partes

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho, e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com correcção os trabalhadores, bem como não lhes exigir trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Permitir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou especialização profissional;
- d) Não levantar obstáculos ao desempenho de cargos sindicais ou de previdência ou de quaisquer comissões previstas neste CCT e dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores com funções sindicais durante o período normal de trabalho, sem tratamento de desfavor de acordo com a lei;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste CCT quando tomadas dentro das respectivas atribuições e fornecer-lhes todos os elementos relativos ao cumprimento deste CCT quando lhe sejam pedidos;
- f) Exigir aos trabalhadores com funções de chefia a melhor correcção no tratamento com os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite até ao limite de uma vez por mês ou quando se demonstre ser necessário;
- h) Salvo as limitações decorrentes deste CCT e da lei, a entidade patronal, se o julgar conveniente, poderá transferir os trabalhadores de uns serviços profissionais para outros no âmbito do local onde prestem serviço;
- i) Passar atestado de comportamento e competência profissional no momento da cessação do contrato, não podendo aquele atestado conter outros elementos senão quando requeridos pelo trabalhador;
- j) Cumprir as obrigações fixadas no presente CCT e na lei de modo a ser garantido o exercício da actividade sindical;
- l) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos no

interesse dos trabalhadores ao serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento deste CCT;

- m) Consultar, quando o julgue necessário, os serviços de colocação do sindicato em caso de admissão de pessoal;
- n) Respeitar todos os direitos e garantias dos trabalhadores, bem como cumprir integralmente as disposições deste CCT e as leis de trabalho vigentes;
- o) Promover o máximo de desenvolvimento da indústria de modo a aumentar o conhecimento técnico e tecnológico dos trabalhadores com vista à sua formação profissional.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhes está afecto;
- b) Cumprir as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção da empresa definidas neste CCT e na lei, em tudo que não seja contrário aos seus direitos e garantias próprias ou dos trabalhadores em geral;
- c) Observar os regulamentos internos, elaborados em conformidade com as disposições do presente CCT e da lei;
- d) Ter para os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Acompanhar e participar em todas as actividades dos trabalhadores em ordem do fortalecimento da consciência sindical e das organizações que os representem;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

#### SECÇÃO II

##### Garantias dos trabalhadores

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Proibição à entidade patronal

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma o trabalhador que invoque ou exerça os seus direitos, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho, bem como despedi-lo por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas PRT e nas convenções colectivas ou quando, precedendo autorização do Ministro do Emprego e da Segurança Social, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo prévia autorização da delegação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, depois de obtido o acordo escrito do trabalhador e do sindicato respectivo;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula seguinte;
- f) Obrigar a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com vista a prejudicá-lo nos seus direitos e garantias;
- j) Obrigar a trabalhadora, durante a gravidez, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidações, transporte ou contacto com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo da remuneração;
- l) Pressionar, sob qualquer forma, o trabalhador a não se filiar ou a retirar-se do sindicato em que esteja inscrito;
- m) Impedir ou dificultar o exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- n) A prática do *lock-out*;
- o) Estabelecer qualquer acordo com outra empresa no sentido de limitar a admissão de trabalhadores que nela tenham prestado serviço.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — Ordenada a transferência, o trabalhador poderá rescindir o contrato, tendo direito à respectiva indemnização, fixada por lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou prejuízo sério para o trabalhador.

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

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Direito ao trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2 — Sejam quais forem as razões invocadas, só mediante autorização dos Ministérios do Emprego e da Segurança Social e da tutela, precedida de parecer do sindicato, poderá a entidade patronal reduzir ou suspender a laboração.

3 — No entanto e em qualquer caso, a entidade patronal fica obrigada a garantir a todos os trabalhadores as regalias a que os mesmos tenham direito como se estivessem a trabalhar a tempo inteiro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Formas de prestação proibidas

É proibido trabalhar a prémio, tarefa ou empreitada, salvo nos casos previstos neste CCT.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Os trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e mulheres que tenham responsabilidades familiares têm direito ao emprego a tempo parcial ou a passarem a meio tempo, podendo retomar o trabalho a tempo completo logo que cesse o motivo que justificou a passagem a tempo parcial, com o acordo de ambas as partes.

2 — Para os efeitos do número anterior é permitida a admissão de outro trabalhador a tempo parcial ou a meio tempo para substituição, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>

3 — A retribuição/hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

4 — Só poderá ser negado o trabalho a tempo parcial desde que ele seja incompatível com a natureza da actividade exercida ou a exercer ou não se justifique.

5 — O horário a tempo parcial só poderá ser fixado a pedido escrito do trabalhador com direito a ele e nunca contra a sua vontade.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Capacidade de trabalho reduzida

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

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

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A duração média do período normal de trabalho semanal será de quarenta e três horas.

2 — A duração máxima do período normal de trabalho diário será, em princípio, de nove horas, podendo, no entanto, aquele período ser aumentado até ao limite de duas horas, desde que a duração do período de trabalho semanal não exceda as cinquenta horas.

3 — A duração média do período de trabalho semanal, no caso de ocorrer a situação prevista na segunda parte do número anterior, será calculada por referência a períodos de seis meses.

4 — Ficam ressalvados os horários de menor duração já praticados ou que venham a ser acordados nos termos da lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Interrupção do período de trabalho

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

2 — A meio de cada um dos períodos referidos no número anterior, os trabalhadores que o desejem têm direito a uma pausa simultânea de dez minutos, não podendo, todavia, abandonar as instalações da empresa ou comer durante o decurso do trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste CCT, compete à entidade patronal elaborar o horário de trabalho para a sua empresa.

2 — No entanto, os horários de trabalho ou as suas alterações só poderão entrar em vigor depois de ouvida a comissão sindical da empresa ou, na sua falta, os delegados sindicais, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — É proibida, em geral, a isenção do horário de trabalho.

2 — Só poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que:

- a) Exerçam cargos de direcção, confiança ou fiscalização;
- b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- c) Exerçam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento e sem controlo imediato de hierarquia da empresa.

3 — O requerimento de isenção deverá ser remetido ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e com o parecer do sindicato, no caso de trabalhador sindicalizado.

4 — Os trabalhadores isentos de horário não têm qualquer retribuição especial nem a duração semanal do seu período de trabalho pode ser superior à duração normal.

5 — Em relação aos trabalhadores que tinham direito a uma retribuição especial pela isenção de horário será aquela integrada definitivamente na retribuição normal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Início de laboração e tolerância

1 — A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial e por ela se regularão as entradas, as saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 — O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 — Haverá uma tolerância diária até dez minutos, no máximo de trinta minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.

4 — Esgotada a tolerância acima referida, o trabalhador terá direito a começar a trabalhar até uma hora mais tarde do que o horário fixado.

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

6 — Ao trabalhador que por esquecimento não marcar o cartão de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração desde que comprove devidamente a sua presença no trabalho às horas exigidas e que a ocorrência não seja reiterada.

### SECÇÃO III

#### Trabalho prestado em circunstâncias especiais

##### SUBSECÇÃO I

#### Trabalho extraordinário

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Noção e voluntariedade

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

2 — Os tabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo se, por motivo atendível, expressamente solicitem à entidade patronal a sua dispensa.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Limites

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

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

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

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

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

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Durante o período de refeição

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

2 — Considera-se período de refeição das 12 horas às 13 horas e 30 minutos.

##### SUBSECÇÃO II

#### Dias de descanso e feriados

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Condições e limites

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

2 — Este trabalho carece de acordo escrito do trabalhador e do parecer da comissão sindical de empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais com três dias de antecedência.

3 — O trabalhador terá então direito a descansar num dos três dias seguintes.

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

### SECÇÃO IV

#### Trabalho fora do local habitual

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

##### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Seguros nas deslocações

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

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima

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

2 — A remuneração pode, contudo, ser paga quinzenalmente ou em quatro fracções iguais se houver acordo entre a maioria dos trabalhadores da empresa e a entidade patronal.

3 — Se for acordado o pagamento da remuneração em quatro fracções, cada uma vencer-se-á nos dias 7, 15 e 23 e no último dia do mês.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cálculo do salário/hora

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

$$SH = \frac{SM \times 12}{52 \times 43}$$

sendo:

SH = salário/hora;

SM = salário mensal;

52 = número de semanas do ano;

43 = número de horas semanais de trabalho normal;

12 = número de meses do ano.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retribuição

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

2 — Em caso de interrupções de trabalho, nomeadamente por falta de energia eléctrica, água ou avaria no equipamento, é sempre devida remuneração aos trabalhadores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Em caso de substituição

1 — Sempre que os trabalhadores, à excepção dos aprendizes, desempenhem as mesmas funções de outro com categoria superior, terão direito à diferença entre o seu salário e o correspondente ao da categoria profissional do trabalhador substituído, desde que:

a) Proven habilitação para o serviço desempenhado após seis meses de trabalho consecutivo em máquinas e sua afinação;

b) Proven habilitação para o serviço desempenhado após dois meses de trabalho consecutivo, desde que esse seja manual.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções para a categoria profissional do trabalhador substituído, adquirirá o direito correspondente da retribuição e categoria, desde que se conserve no exercício das novas funções no tempo estabelecido nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho em circunstâncias especiais

1 — O trabalho extraordinário dá direito à retribuição especial, que é igual à retribuição normal, acrescida de 50%.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 100\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou que nelas participem com montante não inferior a 100\$.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Talão do pagamento

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

a) Designação;

b) Nome completo do trabalhador;

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

2 — O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador der o seu acordo ao pagamento por cheque, vale postal ou depósito à ordem.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho nos dias de descanso ou feriados

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Terça-feira de Carnaval ou outro dia do ano por acordo das partes;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia do período pascal;
- Feriado municipal.

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

3 — O direito à remuneração não depende do facto de o trabalhador ter ou não prestado serviço nos dias anteriores e ou posteriores ao feriado desde que tenha justificado essa ou essas faltas.

4 — No caso de o trabalhador faltar injustificadamente nos dias anteriores e ou posteriores a um feriado, perde o direito à retribuição desse.

5 — Entende-se por remuneração aquela que o trabalhador auferiria se estivesse efectivamente ao serviço.

6 — Em regime de laboração contínua, o trabalhador tem direito a gozar o feriado num dos três dias seguintes.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias e subsídio

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

A entidade patronal pode encerrar total ou parcialmente o estabelecimento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias aos trabalhadores.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 58.<sup>a</sup>, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de igual montante ao dessa retribuição.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Violação destes direitos

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos deste CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição cor-

respondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 62.ª

##### Definição de falta

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

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

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

#### Cláusula 63.ª

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) 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 da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade em prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) A necessidade de prestação de assistência inadiável do seu agregado familiar;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 64.ª

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de

- parentes ou afins no 1.º grau da linha recta (pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrastrô, madastra, enteado e enteada);
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos e cunhados).

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

#### Cláusula 65.ª

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento no disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

#### Cláusula 66.ª

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 71.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de assistência a membros do agregado familiar, a partir do 3.º dia.

#### Cláusula 67.ª

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Generalidades

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Causas

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — O contrato de trabalho só cessa por:
  - a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
  - b) Revogação por acordo das partes;
  - c) Caducidade;
  - d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
  - e) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
  - f) Extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou económicas relativas à empresa;
  - g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.
- 3 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

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

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

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

Ao cessar o contrato por motivo involuntário do trabalhador e ou a requerimento deste, a entidade patronal é obrigada a passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo que desempenhou, além dos elementos referidos na alínea i) da cláusula 28.<sup>a</sup>

### SECÇÃO II

#### Mútuo acordo

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

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

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

5 — Se o acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se que na falta de estipulação em contrário que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

### SECÇÃO III

#### Caducidade

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Regime

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

- a) Expirando o prazo pelo qual foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reformal ou invalidez do trabalhador.

2 — A caducidade não retira o direito ao trabalhador de receber todas as regalias legais e convencionais vencidas, no todo ou em parte proporcional, à data da cessação do contrato.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### A reforma por velhice

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

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Despedimentos

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

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

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

É ilícito o despedimento:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo nos termos legais;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento ilícito

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

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

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

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Despedimento colectivo

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Despedimento colectivo

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Comunicações

1 — A entidade patronal que pretenda promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comis-

são intersindical ou comissões da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja do seu conhecimento, a intenção de proceder ao despedimento.

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

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

3 — Nesta mesma data, deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social competentes na área das relações colectivas de trabalho.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, a entidade patronal comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo este designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data de expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal enviará à comissão nele designada os elementos referidos no n.º 2.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consultas

1 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação dos n.ºs 1 ou 5 da cláusula anterior, tem lugar uma fase de informações e negociações entre a entidade patronal e a estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as dimensões e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nomeadamente:

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Parecer da entidade representativa dos trabalhadores

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data de comunicação referida nos n.ºs 1 a 5 da cláusula 88.<sup>a</sup> a entidade patronal comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a entidade deve remeter aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social da respectiva área a acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 89.<sup>a</sup>, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

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

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 89.<sup>a</sup> a entidade patronal, para efeito do referido no n.º 2 desta cláusula, enviará documento que justifique tal falta, descrevendo as razões impositivas do acordo e as posições finais tomadas pelas partes.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Prazo de comunicação

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Recurso ao tribunal

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo

com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

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

## SECÇÃO VI

### Rescisão com justa causa

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Justa causa pelo trabalhador

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 94.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Rescisão por dirigentes sindicais e outros

1 — Quando o trabalhador que rescindir o contrato com justa causa for dirigente sindical, delegado sindical, delegado de greve ou exerça outras funções sindicais análogas, terá direito a uma indemnização correspondente ao dobro da estabelecida na cláusula 94.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se o mesmo regime aos trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado ao exercício das funções de dirigentes ou delegados sindicais há menos de cinco anos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Rescisão pelo trabalhador substituto

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

## SECÇÃO VII

### Denúncia unilateral pelo trabalhador

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Pré-aviso

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

## SECÇÃO VIII

### Falência ou encerramento de empresa

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário

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

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

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade das sanções

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Recurso

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e aos trabalhadores, sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado em livro próprio ou em ficheiro, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

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

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

## CAPÍTULO XI

### Regulamento interno

#### Cláusula 99.ª

##### Princípios gerais

1 — As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização e disciplina no trabalho, desde que não contrariem o estipulado neste CCT.

2 — Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, depois de ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão sindical ou delegado sindical e, na falta daqueles, a maioria dos trabalhadores.

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

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

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

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

#### Cláusula 100.ª

##### Matérias a regulamentar

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

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

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Das mulheres

#### Cláusula 101.ª

##### Direitos especiais das grávidas

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias e do subsídio ou de qualquer outro benefício concedido:

- a) Durante a gravidez, e até um mês após finda a licença por maternidade, é vedado às mulheres o desempenho de trabalho incompatível com o seu estado. Têm de ser imediatamente transferidas para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo das retribuições e remunerações especiais que já recebessem;

- b) As grávidas beneficiarão de prioridade em relação aos restantes trabalhadores na entrada e saída do trabalhador;
- c) As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo apresentar documento comprovativo;
- d) Por ocasião do parto, uma licença de maternidade de 90 dias, que poderá ter início a um mês do parto. Sempre que o deseje, pode cumular esta licença com as férias a que tenha direito imediatamente antes ou após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Proibição

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

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

#### SECÇÃO II

##### Dos menores

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Regime especial

1 — Os menores de 18 anos, para celebrar contrato de trabalho, necessitam de autorização do seu representante legal, salvo se o paradeiro deste for desconhecido.

2 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade ou outros referidos na lei, nomeadamente na tabela anexa ao Decreto n.º 14 535.

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

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

5 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores

menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como a colaboração na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos seus serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

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

#### SECÇÃO III

##### Dos trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

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

#### SECÇÃO IV

##### Do serviço militar

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Regime de férias

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

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

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

3 — Quanto aos trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar observar-se-á:

- a) Têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomem as suas funções na sua totalidade quando regressem no 1.º semestre e ao mínimo exigido por lei quando regressem no 2.º semestre;
- b) No caso de impossibilidade de gozar férias, no seu todo ou em parte, no ano de regresso, pela data em que este se verificou, aquelas ou o remanescente terão de ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Reassunção de funções

1 — As faltas motivadas pela prestação de serviço militar são justificadas e constituem suspensão do CCT no respeitante aos direitos, deveres e garantias das partes que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Após ter passado à disponibilidade, deverá o trabalhador apresentar-se na empresa a fim de retomar o serviço ou avisar esta até ao prazo máximo de 15 dias, sob pena de perda do lugar.

3 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador militar, com licença por dias ou mais, retome o serviço se assim o desejar, desde que autorizado por escrito pela entidade militar competente.

4 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador regressado do serviço militar retome o serviço dentro de 15 dias contados da data da sua apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação deve indemnizar o trabalhador nos termos da lei.

### CAPÍTULO XIII

#### Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração das empresas industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de higiene e segurança no trabalho.

##### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Fiscalização

1 — A fiscalização das empresas, para efeito da matéria regulada no presente capítulo, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Inspeção-Geral do Trabalho e Direcção-Geral de Saúde, que deverão ser acompanhadas por um representante dos trabalhadores, o qual poderá fazer-se acompanhar por um perito, sempre que o requeira.

2 — Deverá ser facultado ao representante dos trabalhadores o duplicado do documento em que a entidade fiscalizadora formule as medidas impostas à entidade patronal e os respectivos prazos de cumprimento.

##### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Reclamação

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus representantes, têm o direito de apresentar às

empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

##### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Penalidades

Quando a gravidade do caso o justifique, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais ou convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais no todo ou em parte ou a selagem de qualquer equipamento.

##### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Inquérito obrigatório

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido pelas entidades competentes.

2 — Os resultados preliminares do inquérito elaborado pelas entidades competentes deverão ser dados a conhecer no prazo mais curto possível e os resultados definitivos no prazo máximo de 30 dias após a data do acidente.

##### SECÇÃO II

##### Riscos especiais

##### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Todas as empresas ficam obrigadas a especiais cuidados preventivos na utilização, armazenagem e manipulação dos produtos tóxicos ou de qualquer forma agressivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre os empregos das mesmas.

3 — A divulgação dos cuidados preventivos deve ser feita através de afixação nos locais de trabalho onde os referidos produtos sejam manuseados.

4 — No acto da admissão do trabalhador e sempre que se verifique a introdução de novos produtos, a entidade patronal ou o responsável pela secção ficam obrigados a explicar pormenorizadamente aos trabalhadores ligados ao respectivo serviço as normas de prevenção a observar no manuseamento daqueles produtos.

##### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Armazenamento

As empresas são obrigadas ao cumprimento dos seguintes pontos:

1) Local — o armazenamento dos produtos tóxicos, combustíveis ou explosivos, além das nor-

mas gerais de prevenção, deve obedecer às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, ou equipado com exaustor;

- 2) Acondicionamento — os recipientes que contêm os produtos acima referidos devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, ser protegidos do calor e fontes de ignição e experimentados periodicamente;
- 3) Equipamento — segundo as necessidades de segurança, devem ser fornecidos ao pessoal óculos, máscaras, batas, aventais, luvas, etc., a sua manutenção será da responsabilidade da empresa, cabendo ao trabalhador zelar pela sua boa conservação.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Manipulação de produtos

As empresas deverão cumprir e fazer cumprir aos trabalhadores as normas do regulamento geral de higiene e segurança no trabalho e, nomeadamente:

- 1) Recolher os detritos impregnados dos diferentes produtos em recipientes metálicos próprios e fechados;
- 2) Recomendar a indispensável e cuidadosa higiene pessoal dos trabalhadores e em alguns casos (por exemplo: contactos com anilinas) proceder de forma que os vestiários possibilitem a separação do vestuário no exterior;
- 3) Colocar avisos de proibição de fumar e foguear e outros, conforme a necessidade;
- 4) A instalação eléctrica deve ser antideflagrante, quando se justifique;
- 5) Todo o trabalhador que lide, com continuidade, com produtos tóxicos tem direito a 1l de leite por dia.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Prevenção e cuidados médicos

Quer na admissão dos trabalhadores quer no exercício das funções normais as empresas e os trabalhadores deverão observar as regras de prevenção e cuidados médicos adequados às tarefas.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Prevenção e extinção de incêndios

As empresas deverão, sempre que possível, formar equipas dentro de cada secção, adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção deverão ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

### SECÇÃO III

#### Regulamento de segurança

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

Enquanto não for publicada nova legislação sobre saúde, higiene, segurança e medicina do trabalho, as entidades patronais obrigam-se a dar cumprimento às

disposições legais e imperativas em vigor, nomeadamente: Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1966, Decretos-Leis n.ºs 46 923, de 28 de Março de 1966, 46 924, de 28 de Março de 1966, 53/71, de 3 de Fevereiro, 360/71, de 21 de Agosto, 434/73, de 25 de Agosto, e Portarias n.ºs 24 223, de 4 de Agosto de 1969, e 29/74, de 10 de Janeiro.

### SECÇÃO IV

#### Comissão de segurança

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Instituição

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço haverá uma comissão de segurança.

2 — Nas acções diferenciadas da mesma empresa em relação às quais se verifique o condicionalismo referido no número anterior são organizadas subcomissões para coadjuvar a comissão de segurança.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pela entidade representativa dos trabalhadores. Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou um seu representante.

2 — Para os efeitos da referida designação, a efectuar pelas entidades representativas dos trabalhadores, devem as empresas ceder instalações para consulta aos trabalhadores.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — As comissões de segurança elegerão de entre os seus membros o presidente e serão secretariados pelos encarregados de segurança.

2 — As comissões são coadjuvadas pelo encarregado de segurança, pelo médico da empresa e pelo assistente social, se houver.

3 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações e sem prejuízo da laboração normal dos restantes trabalhadores.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Elaborar, propor alterações e zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante deste CCT e demais instituições referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Procurar, pelos meios ao seu alcance, assegurar a colaboração de todos os trabalhadores da empresa e da direcção da mesma, com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante deste CCT;
- f) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros-socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não originem a incapacidade;
- h) Apresentar recomendações às direcções das empresas, em relação a cada acidente, destinadas a evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho;
- j) Nomear e destituir os encarregados de segurança depois de ouvidos os trabalhadores.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Reunião

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo-se elaborar actas de cada reunião, as quais serão afixadas em local próprio e visível.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes as justifiquem ou metade dos seus membros as solicitem.

3 — A comissão de segurança pode, por maioria, requerer a comparências às respectivas reuniões de um representante dos órgãos oficiais competentes. Na falta de acordo da maioria da comissão de segurança, a sua presença será decidida pela maioria dos trabalhadores.

4 — Os órgãos oficiais competentes podem convocar oficialmente reuniões das comissões de segurança quando o julgarem necessário.

5 — Sempre que esteja presente um funcionário de um departamento oficial competente, compete a este presidir às respectivas reuniões.

6 — Representantes sindicais e patronais, credenciados para o efeito, poderão estar presentes nas referidas reuniões, somente como observadores.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Formação

Os membros das comissões de segurança poderão frequentar anualmente cursos de especialização e actualização em matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

## SECÇÃO V

### Encarregado de segurança

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança eleito pelos os trabalhadores, ao qual fica então competindo especificamente:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança nas alíneas a) e e) da cláusula 135.<sup>a</sup>;
- b) Apresentar à direcção das empresas, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — É ainda competência do encarregado de segurança:

- a) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as suas condições de higiene, segurança e da administração da empresa;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Direitos dos encarregados de segurança

O encarregado de segurança goza dos direitos referidos no n.º 3 da cláusula 134.<sup>a</sup>

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Formação

Os encarregados de segurança devem possuir, sempre que possível, uma especialização em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, mediante a frequência de cursos de aperfeiçoamento e ou actualização para melhor desempenho das suas funções.

## CAPÍTULO XIV

### Previdência e outras regalias

#### SECÇÃO I

##### Previdência

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a caixa de previdência nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

Benefícios complementares

Deverão ser estabelecidos benefícios complementares do subsídio de doença até perfazer o salário e até ao limite de cinco dias por ano, seguidos ou interpolados.

SECÇÃO III

Outras regalias sociais

Cláusula 129.<sup>a</sup>

Refeitórios

Todas as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos trabalhadores um lugar próprio, confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde os trabalhadores possam tomar e aquecer as suas refeições.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 130.<sup>a</sup>

Regras interpretativas

Para todos os efeitos deste CCT, sempre que haja referência a dias úteis, consideram-se estes como dias de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, inclusive.

Tabela salarial

Grupo	Vencimento
A .....	59 400\$00
B .....	57 600\$00
C — Qualificado:	
1. <sup>a</sup> .....	54 400\$00
2. <sup>a</sup> .....	52 900\$00
3. <sup>a</sup> .....	51 600\$00

Grupo	Vencimento
D — Especializado:	
1. <sup>a</sup> .....	46 200\$00
2. <sup>a</sup> .....	45 600\$00
3. <sup>a</sup> .....	45 200\$00
E — Estagiário praticante:	
C .....	38 000\$00
D .....	36 300\$00
F — Aprendiz:	
Do 4.º ano .....	(*) 28 400\$00
Do 3.º ano .....	(*) 26 400\$00
Do 2.º ano .....	(*) 23 300\$00
Do 1.º ano .....	(*) 22 600\$00

(\*) Aplicação das reduções do salário mínimo nacional.

Cálculo dos encargos resultantes do CCT — pincelaria, escovaria e vassouraria, celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira — ANIM e o Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas — SINDEQ.

Com o objectivo de dar cumprimento às disposições legais em vigor, vêm as partes outorgantes do CCT em epígrafe dar conta do cálculo dos encargos da revisão ora estabelecida.

1 — O quadro em anexo procede à contabilização dos encargos decorrentes da aplicação da nova tabela salarial.

2 — Os intervenientes declaram que o presente acordo se apresenta comportável para as empresas por ele abrangidas, tendo estado na sua base o propósito de as partes conciliarem, por um lado, a situação económica-financeira actual do sector e, por outro, a sentida necessidade de ajustamento das remunerações dos trabalhadores, considerando os indicadores de inflação verificada e prevista para o corrente ano de 1992, bem como a recuperação de algum do seu poder de compra.

De harmonia com os elementos disponíveis, forneceram as partes outorgantes a justificação possível emergente da revisão contratual acordada.

Grupo	Remuneração em vigor	Remuneração acordada	Porcentagem
A .....	53 300\$00	59 400\$00	11,4
B .....	51 700\$00	57 600\$00	11,41
C — Qualificado:			
1. <sup>a</sup> .....	48 700\$00	54 400\$00	11,49
2. <sup>a</sup> .....	47 400\$00	52 900\$00	11,6
3. <sup>a</sup> .....	46 200\$00	51 600\$00	11,68
D — Especializado:			
1. <sup>a</sup> .....	41 400\$00	46 200\$00	11,59
2. <sup>a</sup> .....	40 900\$00	45 600\$00	11,49
3. <sup>a</sup> .....	40 500\$00	45 200\$00	11,6
E — Estagiário praticante:			
C .....	34 000\$00	38 000\$00	11,76
D .....	32 500\$00	36 300\$00	11,69

Grupo	Remuneração em vigor	Remuneração acordada	Porcentagem
F — Aprendiz:			
Do 4.º ano.....	(*) 25 500\$00	(*) 28 400\$00	11,37
Do 3.º ano.....	(*) 23 600\$00	(*) 26 400\$00	11,86
Do 2.º ano.....	(*) 20 900\$00	(*) 23 300\$00	11,48
Do 1.º ano.....	(*) 20 300\$00	(*) 22 600\$00	11,33

(\*) Aplicação das reduções do salário mínimo nacional.

Nota. — Média simples = 11,55%

Subsídio de refeição:

Actual — 90\$/dia;  
Acordado — 100\$/dia;  
Porcentagem — 11%.

Porto, 30 de Abril de 1992.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Maio de 1992.

Depositado em 29 de Maio de 1992, a fl. 140 do livro n.º 6, com o n.º 255/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

### Cláusula 3.ª

#### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT será feita nos termos da lei, podendo ser efectuada por qualquer das associações sindicais ou patronais outorgantes.

2 — O termo dos prazos previstos no artigo 16.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, ou de legislação que eventualmente venha a substituí-lo poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de dois meses respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias. Findo o prazo de antecipação, a proposta e resposta serão confirmadas de modo a dar cumprimento a todas as formalidades legais.

3 — Terminado o prazo de vigência do CCT sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão, nos termos desta cláusula.

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste CCT, entende-se por:

- a) Nível profissional — grau de qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;
- b) Profissão — conjunto de funções compreendendo tarefas semelhantes, exercidas com carácter de permanência ou de predominância;
- c) Função — conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;
- d) Tarefa — acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;
- e) Posto de trabalho — conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- f) Carreira na profissão — sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua profissão;
- g) Promoção ou acesso — passagem de um profissional a um escalão superior da mesma profissão a que corresponda uma retribuição mais elevada;
- h) Escalão (categoria profissional) — posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- i) Aprendizagem — período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que mais tarde lhe venham a ser confiados;
- j) Prática — tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição de profissões

No anexo III deste CCT são definidas as profissões por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhes competem.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

2 — As profissões omissas serão definidas e integradas nos níveis que lhes corresponderem pela comissão paritária prevista no capítulo XII.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Níveis profissionais

1 — As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, os níveis de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas funções ou tarefas.

2 — O grau académico não terá prioridade sobre o nível técnico das responsabilidades efectivamente assumidas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste CCT, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima 15 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exercem a profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regras de admissão

1 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores do escalão imediatamente inferior que reúnam as condições para o seu preenchimento, devendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

2 — Quando se verificarem novas admissões, as empresas deverão consultar as listas de desempregados do serviço de colocações do sindicato respectivo e dos serviços da SEPE.

3 — Os trabalhadores portugueses não poderão, em igualdade de circunstâncias, ser preteridos por trabalhadores estrangeiros na ocupação dos lugares a preencher nas empresas.

4 — No acto da admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador, enviando no prazo de oito dias cópia ao sindicato respectivo, um documento do qual constem, juntamente com a identificação do interessado, a profissão, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

5 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo das funções que exercia.

6 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores dos graus 0, 1 e 2 o período experimental será de 90 dias.

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

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

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização de exames médicos a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Aos trabalhadores com menos de 18 e 50 ou mais anos serão efectuados exames médicos semestrais.

4 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Serviço efectivo

1 — Salvo os casos previstos na lei e neste CCT e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão do trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente CCT, poderão requerer exame profissional, com vista àquela promoção, a não ser que aquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de 10 dias úteis subsequentes à apresentação da declaração de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até 15 dias após a constituição do júri de exame.

4 — O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, que será apreciada por um júri composto por três elementos, um em representação dos trabalhadores, outro em representação da entidade patronal e um terceiro que mereça a confiança dos restantes elemen-

tos do júri. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro componente do júri no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

6 — No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data da promoção será a que resultar dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2.

7 — O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam seis meses após a data de realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, sendo nestes casos a sua promoção contada a partir da data da sua aprovação no exame técnico-profissional.

#### Cláusula 14.ª

##### Emprego de jovens

As empresas diligenciarão manter ao seu serviço um número de aprendizes, praticantes, tirocinantes, estagiários e paquetes que, no seu conjunto, não seja, em regra, inferior a 10% do número total dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 15.ª

##### Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente CCT que necessitem admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

#### Cláusula 16.ª

##### Regimes especiais

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este CCT fica sujeita às regras especiais constantes das secções seguintes.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores de escritório e correlativos

#### Cláusula 17.ª

##### Idades mínimas de admissão

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

- De 18 anos para os cobradores e contínuos;
- De 15 anos para os paquetes;
- De 16 anos para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 18.ª

##### Habilitações mínimas

1 — As habilitações mínimas exigidas são as seguintes:

- Para os telefonistas, contínuos, paquetes, porteiros e guardas, a escolaridade obrigatória;
- Para os contabilistas, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores e operadores de máquinas de contabilidade, os cursos adequados, oficiais ou particulares;
- Para os restantes trabalhadores, o 9.º ano de escolaridade ou equiparado.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já desempenhem as correspondentes profissões.

3 — Os estagiários para a profissão de escriturário logo que completem dois anos de estágio ou perfaçam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

4 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez no escritório com idade superior a 21 anos terão um período de estágio de quatro meses.

#### Cláusula 19.ª

##### Estágio

1 — Os estagiários para a profissão de escriturário logo que completem dois anos de estágio ou perfaçam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

2 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez no escritório com idade superior a 21 anos terão um período de estágio de quatro meses.

#### Cláusula 20.ª

##### Promoção e acessos

1 — Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes ascenderão, no mínimo, a dactilógrafos ou estagiários dentro dos 30 dias posteriores à obtenção das habilitações exigidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 18.ª

2 — Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 18.ª logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 21 anos de idade ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os dactilógrafos que, não possuindo as habilitações referidas no número anterior, se encontrem nas condições nele previstas ingressarão igualmente no quadro de escriturários, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão; neste caso, o trabalhador pode requerer exame técnico-profissional com vista à sua promoção.

4 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo n.º 1 logo que atinjam 18 anos de idade serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — As promoções dos escriturários regem-se pelas disposições deste CCT e regulamentação de trabalho aplicável.

#### Cláusula 21.ª

##### Proporções mínimas e quadro de densidades

1 — O número de chefes de serviço e de secção, no seu conjunto, não poderá ser inferior a 10% do número de trabalhadores de escritório ao serviço da empresa, conforme o quadro seguinte:

Número de trabalhadores de escritório	Número de chefe de serviços e de secção
Até 4 .....	-
5 a 14 .....	1
15 a 24 .....	2
25 a 34 .....	3
35 a 44 e assim sucessivamente .....	4

2 — Na classificação dos trabalhadores que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			Estagiário
	1.º	2.º	3.º	
1 .....	-	1	-	-
2 .....	1	-	-	1
3 .....	1	-	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	2	3	3	2

3 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades; o pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas, desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 42.ª, todos os escriturários do 1.º escalão que desempenhem predominantemente funções inerentes a grau imediatamente superior às exigidas à sua profissão deverão ser reclassificados como escriturários principais.

#### SECÇÃO III

##### Trabalhadores do comércio

#### Cláusula 22.ª

##### Promoções e acessos

1 — Os praticantes de caixeiro, após três anos de permanência na função ou quando atinjam 18 anos de

idade, ascenderão a caixeiro-ajudantes, desde que tenham permanecido o mínimo de seis meses como praticantes de caixeiro.

2 — Os caixeiros-ajudantes, após dois anos no desempenho da função, ascenderão a terceiros-caixeiros.

3 — As promoções dos terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros regem-se pelas disposições deste CCT e regulamentação de trabalho aplicável.

#### Cláusula 23.ª

##### Dotações mínimas

Na elaboração dos quadros de pessoal as entidades patronais terão de observar as seguintes dotações mínimas:

##### I) Trabalhadores de armazém (sector comercial):

- Até 10 trabalhadores — um fiel de armazém;
- De 10 a 15 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
- De 16 a 24 trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
- Com 25 ou mais trabalhadores — um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;

##### II) Trabalhadores do comércio (caixeiros):

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de caixeiros no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três;
- b) O número de praticantes não poderá ser superior a 25% do número de caixeiros, fazendo-se o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
- d) No estabelecimento em que exista apenas um caixeiro, este terá classificação nunca inferior a segundo-caixeiro.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 24.ª

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;

- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- h) Cumprir os regulamentos internos da empresa uma vez aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, da comissão intersindical ou, na falta destes, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto na cláusula 40.<sup>a</sup>;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência, ou outras de carácter social, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste CCT;
- e) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitórios, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com lo-

cais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir umas instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar do seguro previsto no número anterior de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho como previsto nesta cláusula pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos um percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 50 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode, de modo algum, ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que a trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 58.<sup>a</sup>;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de incluir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Mudar o trabalhador da secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções sem o seu prévio consentimento, sempre que tal mudança implique condições de trabalho mais favoráveis;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessário a comunicação do assunto a tratar.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades patronais transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo acordo escrito dos interessados.

3 — Em caso de mudança total do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará não só as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens como suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança.

5 — Se a transferência do local do trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a enti-

dade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença de tempo gasto no trajecto.

6 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

## SECÇÃO II

### Exercício da actividade sindical na empresa

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 37.<sup>a</sup> é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + \frac{n-500}{200}$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 35.ª

#### Cláusula 33.ª

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 34.ª

##### Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidade de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 35.ª

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegados que façam parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

#### Cláusula 36.ª

##### Quotização sindical

1 — Os sistemas de cobranças de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização existente na empresa e perdurará pelo prazo que as partes tenham ajustado.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação de trabalho

#### Cláusula 37.ª

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de nove horas.

2 — Sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta e três horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho semanal será de quarenta e duas horas a partir de 1 de Janeiro de 1993.

4 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados.

5 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

6 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente CCT e de acordo com os trabalhadores ou com os respectivos órgãos representativos na empresa.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

3 — As empresas cuja organização de trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Salvo os casos previstos na cláusula seguinte, o cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo as entidades patronais providenciar no sentido de que o controlo do seu cumprimento seja uniforme para todos os que prestem serviço no mesmo estabelecimento.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superior), os trabalhadores encarregados da execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora do horário normal de trabalho e aqueles cuja actividade regular se exerça fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Poderão igualmente ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores com funções de chefia, desde que o solicitem por escrito à entidade patronal, devendo esse pedido ser acompanhado do parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores ou do pedido previsto no n.º 2, bem como do parecer dos respectivos sindicatos e demais documentos necessários para comprovar os factos alegados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Serviços temporários

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante acordo deste e até ao limite de 120 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perdurem, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho, devendo, em qualquer caso, consultar-se os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior adquire, para todos os efeitos, ao fim de quatro meses consecutivos ou seis interpolados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição, desde que o trabalhador esteja no exercício do cargo há pelo menos seis meses.

5 — Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste CCT.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Polivalência

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser estabelecido um acordo de polivalência.

2 — Entende-se por polivalência o trabalhador que exerce com carácter de regularidade tarefas de diversas profissões do mesmo nível de qualificação.

3 — O acordo entre a empresa e o trabalhador terá obrigatoriamente a forma escrita e especificará as diferentes profissões cujas tarefas o trabalhador irá desempenhar.

4 — O trabalhador polivalente terá direito a auferir como compensação salarial um montante não inferior a 8% da remuneração mínima convencional para o seu grau de remuneração.

5 — O acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador poderá ser denunciado por qualquer das partes durante os primeiros seis meses da sua duração.

6 — Se o acordo de polivalência for denunciado, o trabalhador regressará ao desempenho da profissão base para que foi contratado.

7 — Denunciado que seja o acordo, o trabalhador perderá o direito à compensação salarial prevista no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situações de carácter excepcional e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem prazo, designadamente a estabilidade ou relação contratual.

2 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

3 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

4 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazos inferiores a seis meses desde que se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra correctamente definida.

5 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

6 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, profissão e

remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato; quando o prazo for inferior a seis meses, deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação do trabalho se destina.

7 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo; na falta ou insuficiência da justificação a que se refere a parte final do número anterior o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

8 — Os trabalhadores contratados por prazos inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando, na iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato intersindical ou ao sindicato respectivo, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

#### Cláusula 47.ª

##### Regime de turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta e cinco horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder quarenta horas semanais e os restantes turnos quarenta e três horas semanais; em regra, salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique, por escrito, a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — O período normal de trabalho semanal será de quarenta e duas horas a partir de 1 de Janeiro de 1993.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois tur-

nos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

- b) 25% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

7 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

8 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 6 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

9 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitórios ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

10 — Os trabalhadores que completam 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime têm o direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

12 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

13 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

14 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

15 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

16 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

17 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Redução do horário para trabalhadores a frequentar cursos de formação e valorização profissional

1 — Os trabalhadores que frequentam com aproveitamento ou assiduidade cursos ou estágios de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional, oficiais ou particulares, terão direito a reduzir até duas horas o seu horário normal, nos dias que tenham aulas, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores terão sempre direito a uma redução nunca inferior a uma hora diária.

3 — A entidade patronal, quando o entender, solicitará informações acerca do aproveitamento e assiduidade dos trabalhadores referidos no n.º 1.

4 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro dos tempos necessários para a realização de provas de exame.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores terão direito a um crédito anual de cinco dias sem perda de remuneração, que poderão utilizar seguida ou interpoladamente por altura dos respectivos exames finais, seja qual for a época em que eles se realizem.

6 — Aos trabalhadores que frequentem cursos nas condições da presente cláusula não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se tiverem dado o seu acordo por escrito.

7 — Se o trabalhador não obtiver aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que se matriculou, perderá o direito, no ano imediato, às regalias consignadas nesta cláusula, salvo se tal situação resultar de facto que não lhe seja imputável ou do condicionalismo previsto no número anterior.

8 — Exceptuam-se do disposto nesta cláusula os cursos de objecto meramente lúdico ou recreativo que nada tenham a ver com a aptidão do trabalhador para desempenhar a respectiva profissão.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Formação profissional promovida pela empresa

1 — As empresas deverão promover cursos de formação profissional a fim de que seja melhorada e actualizada a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço nomeadamente para reciclagem, actualização ou reconversão.

2 — Os critérios de selecção para a frequência dos cursos deverão ser baseados no princípio da igualdade de oportunidades.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

### CAPÍTULO V

#### Remunerações mínimas

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

*RM* = retribuição mensal;  
*HS* = horário semanal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT.

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

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

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

sendo *HS* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste CCT.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 1500\$.

2 — Os caixas, cobradores e controladores-caixa (hoteleria) têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 6,5% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

3 — Para o pagamento de remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito às seguintes gratificações mensais:

Montante global manuseado até 1 000 000\$ — subsídio de 4,5%;

Montante global manuseado superior a 1 000 000\$ — subsídio de 6,5%.

O subsídio será calculado com base da média aritmética a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 desta cláusula fará parte integrante da retribuição mensal do trabalhador, o mesmo se verificando quanto à gratificação prevista no n.º 4, sempre que os pagamentos que a ela dão direito sejam efectuados com carácter de regularidade e permanência pelo mesmo trabalhador.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 3 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo de substituição.

7 — Consideram-se abrangidos pelo n.º 4 os trabalhadores que tenham a seu cargo os pagamentos e, designadamente, efectuem o pagamento e subsequente repartição de um valor global e procedam à conferência e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa a remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
Primeira hora .....	1,5 × <i>RH</i>	1,75 × <i>RH</i>
Segunda hora .....	1,75 × <i>RH</i>	2 × <i>RH</i>
Horas restantes .....	2 × <i>RH</i>	2,25 × <i>RH</i>

2 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 45.<sup>a</sup> o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100% nas restantes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

*R* = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

*n* = número de horas de trabalho prestado;

*RH* = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a 2,5 vezes a remuneração/hora, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente de doença profissional ou acidente de trabalho, ocorrido dentro ou fora do local de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção profissional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, retribuição mensal, profissão e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador seja retido, para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho, receberá o respectivo período de tempo como trabalho extraordinário.

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### Mapas de pessoal

As entidades patronais observarão o disposto do Decreto-Lei n.º 360/80, de 17 de Setembro, quanto à elaboração e envio de mapas de pessoal.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações em serviço

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

5 — Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup> e será sempre remunerado como trabalho extraordinário.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

10 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura

do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa;

- b) Nos casos previstos na alínea anterior, o trabalhador terá direito ao tempo indispensável para viagens.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa devidamente comprovados junto da comissão sindical, comissão intersindical ou sindicato respectivo.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;  
b) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,45% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;  
c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas grandes deslocações no continente:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;  
b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, os trabalhadores terão direito:

- a) A uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;  
b) A uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;  
c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8%, da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Descanso suplementar em grandes deslocações

1 — A partir da entrada em vigor do presente CCT os trabalhadores em grande deslocação terão direito a uma dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação, para local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho, até um máximo de cinco dias por cada ano.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 62.<sup>a</sup> e 63.<sup>a</sup> e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direito como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;  
b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Seguro de pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocções as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra riscos de acidente de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 5000 contos.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 2000 contos.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Transportes e preparação das grandes deslocções

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocções, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local de deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e os trabalhadores, devendo, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticos para todos os trabalhadores.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Períodos de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertence ao trabalhador.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Falecimento do pessoal deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup> serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no n.º 1.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este CCT são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar mediante acordo da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato res-

pectivo, quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fins-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo dos trabalhadores dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste CCT.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador tem direito, após 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

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

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídio relativos ao ano da cessação.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

No mínimo de oito dias antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — 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.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira quando pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre a 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

4 — 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, ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

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

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade emprega-

dora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se a empresa a enviar cópia aos sindicatos interessados.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 83.<sup>a</sup>

11 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

12 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, sempre que não haja acordo quanto à marcação do período de férias, deverá para o efeito ser ouvida a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1 — Sempre que conveniências de produção o justifiquem, a empresa pode encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados acompanhar o competente pedido de autorização.

2 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho

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 vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — 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 esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que vá cumprir serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

2 — Caso não seja possível o gozo das férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a remuneração e subsídio respectivo.

3 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o lugar na empresa, para o que deve notificá-la pessoalmente ou através de carta, com aviso

de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a profissão e o escalão que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100%.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar o direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar a frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

6 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação ficará impedido de usar este direito durante três anos consecutivos.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos anteriores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total a dias.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Atraso na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresentar ao serviço com atraso iniciará o trabalho desde que o justifique.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas j) e l) do n.º 1 da cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consaguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;

- g) As dadas pelo tempo necessário à prestação do serviço militar ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;
- h) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal cônjuge, parentes e afins e, bem assim, quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
- i) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
- j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- k) As que resultam de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- m) As dadas por motivos de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- n) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- o) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- p) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), g), h), i), j), k), l), m), n), o) e p) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea h) do número anterior, até ao limite de 20 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos, por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador e deverão obedecer ao modelo do anexo IV.

## CAPÍTULO VIII

### Do trabalho das mulheres e dos menores

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste CCT ou na lei.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) Dois períodos de uma hora por dia às trabalhadoras que aleitem filhos, até 10 meses após o parto, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez, e até um ano após o parto, serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para denúncia do contrato sem aviso prévio.

4 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg, com carácter de regularidade, e a 20kg, em casos excepcionais.

5 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, além de a fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito a rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com o direito a uma indemnização equivalente à retribuição que receberia até ao fim do período referido na alínea c), salvo se outra maior lhe for devida, sem que, em qualquer dos casos, a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de trabalho dos menores

1 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição por períodos de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinara.

5 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar, sempre que este o solicite.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento, observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 30 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Execução de sanções

A execução das sanções terá lugar no prazo de 15 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

### CAPÍTULO XI

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando o regulamento constante do anexo V.

### CAPÍTULO XII

#### Comissão paritária

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura mediante prévia comunicação à outra parte.

## Cláusula 105.<sup>a</sup>

### Competência

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- Integrar os casos omissos;
- Proceder à definição e enquadramento de profissões;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

## Cláusula 106.<sup>a</sup>

### Subcomissões

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

## Cláusula 107.<sup>a</sup>

### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

## Cláusula 108.<sup>a</sup>

### Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste CCT serão punidas com multa de 500\$ e 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

4 — Em tudo o mais será aplicável o disposto na lei.

## Cláusula 109.<sup>a</sup>

### Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente CCT substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicável aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas profissões constem do anexo III e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior este CCT considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

3 — Por efeito da aplicação das disposições deste CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

## ANEXO I

### I

### Tabelas salariais

Grau	Tabela I	Tabela II
0 .....	117 800\$00	122 400\$00
1 .....	101 200\$00	104 800\$00
2 .....	88 400\$00	92 300\$00
3 .....	85 400\$00	89 400\$00
4 .....	76 300\$00	79 500\$00
5 .....	75 000\$00	78 500\$00
6 .....	68 300\$00	72 800\$00
7 .....	65 800\$00	69 200\$00
8 .....	62 400\$00	65 700\$00
9 .....	58 500\$00	61 300\$00
10 .....	55 200\$00	58 000\$00
11 .....	52 500\$00	54 700\$00
12 .....	51 000\$00	53 100\$00
13 .....	50 300\$00	51 800\$00
14 .....	45 000\$00	46 100\$00
15 .....	40 500\$00	41 600\$00
16 .....	35 600\$00	36 700\$00
17 .....	34 000\$00	34 000\$00
18 .....	34 000\$00	34 000\$00
19 .....	34 000\$00	34 000\$00
20 .....	34 000\$00	34 000\$00

Remuneração média mensal = 61 407\$.

II

**Critério diferenciador das tabelas salariais**

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor da facturação anual global das empresas para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II por força da regulamentação colectiva em vigor não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

As tabelas salariais referidas em I produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1992.

ANEXO II

Graus	Categorias profissionais
1	Analista informático. Chefe de serviços. Contabilista.
2	Inspector administrativo. Programador informático.
3	Chefe de Secção. Chefe de vendas. Guarda-livros. Programador mecanográfico. Técnico de mercados.
4	Agente de métodos. Chefe de redacção de revista. Gestor de stocks. Tesoureiro.
5	Agente de normalização. Preparador de comando numérico. Redactor de revista. Secretário. Tradutor.
6	Agente de compras. Analista de funções. Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. Correspondente de línguas estrangeiras. Cronometrista (escalão de mais de um ano). Encarregado de armazém. Escriturário principal. Monitor informático.

Graus	Categorias profissionais
7	Agente de aprovisionamento (escalão de mais de um ano). Ajudante de guarda-livros. Caixa. Cronometrista (escalão até um ano). Escriturário de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Fiel de armazém. Operador informático. Operador mecanográfico. Preparador informático de dados. Recepcionista atendedor de oficina (escalão de mais de um ano).
8	Ajudante fiel de armazém. Apontador (escalão de mais de um ano). Caixeiro de 1. <sup>a</sup> Cobrador. Coordenador de tempos livres (escalão de mais de um ano). Despachante (escalão de mais de um ano). Escriturário de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de contabilidade. Operador de telex. Perfurador-verificador/operador de posto de dados. Recepcionista ou atendedor de oficina (escalão até um ano).
9	Agente de aprovisionamento (escalão até um ano). Assistente de consultório. Caixa de balcão. Caixeiro de 2. <sup>a</sup> Conferente de 1. <sup>a</sup> Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 3. <sup>a</sup> Recepcionista.
10	Apontador (escalão até um ano). Caixeiro de 3. <sup>a</sup> Conferente de 2. <sup>a</sup> Coordenador de tempos livres (escalão até um ano). Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano. Despachante (escalão até um ano). Empregado de balcão de 3. <sup>a</sup> Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano. Reprodutor de documentos. Telefonista.
11	Empregado de serviços externos (estafeta).
12	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano. Contínuo. Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano. Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano. Guarda. Porteiro.
13	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano. Distribuidor. Servente. Trabalhador de limpeza.
14	—
15	—
16	Paquete do 4. <sup>o</sup> ano.
17	—
18	Caixeiro (praticante do 3. <sup>o</sup> ano). Paquete do 3. <sup>o</sup> ano.

Graus	Categorias profissionais
19	Caixeiro (praticante do 2.º ano). Paquete do 2.º ano.
20	Caixeiro (praticante do 1.º ano). Paquete do 1.º ano.

### ANEXO III

#### Definição de funções

**Agente de aprovisionamento.** — É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos.

**Agente de compras.** — É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda, interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários à produção directa ou indirecta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento nas melhores condições de preço, qualidades e prazos de entrega elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.

**Agente de métodos.** — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos na fase de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

**Agente de normalização.** — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender ao arquivo e divulgação das normas.

**Ajudante de fiel de armazém.** — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

**Ajudante de guarda-livros.** — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livro de contabilidade.

**Analista de funções.** — É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas, tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e

tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, porque o faz e o que exige o seu trabalho, executa um resumo tão sucinto-quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

**Analista informático.** — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- Funcional (especialista de organização e métodos)** — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- De sistemas** — estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;
- Orgânico** — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- De «software»** — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- De exploração** — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.

**Apontador.** — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou a encaminhamento de elementos, respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

**Assistente de consultório.** — É o trabalhador que no consultório médico da empresa auxilia o médico, desempenhando tarefas que não exigem preparação técnica específica, recebe os doentes, a quem transmite instruções, quando necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, esteriliza e arruma os instrumentos médicos utilizados na consulta.

**Caixa.** — É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

**Caixa de balcão.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no estabelecimento; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro ou cheque, passa um recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

**Caixeiro-ajudante.** — É o trabalhador que, terminando o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

**Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.** — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do mesmo, dirige o serviço e o pessoal, coordenando e controlando as vendas.

**Chefe de redacção de revista.** — É o trabalhador que, predominantemente, elabora e assegura a publicação da revista da empresa, sendo responsável pela sua orientação. Redige a informação interna e divulga-a.

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

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que dirige ou chefia um ou mais sectores de serviços. Poderá, também, conforme as necessidades das empresas, ter a designação de:

- Chefe geral de serviços;
- Chefe de departamento;
- Chefe de divisão;
- Chefe de escritório.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

**Conferente.** — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os diversos sectores da 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 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 encerra-

mento 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.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los, estampilhar e entregar correspondência. Pode ainda executar os serviços de reprodução de documentos e de endereçamento.

**Coordenador de tempos livres.** — É o trabalhador que na empresa actua directamente junto dos trabalhadores, na situação de desemprego técnico, com vista à sua ocupação durante o tempo de falta de trabalho, proporcionando-lhes, de acordo com programas de actividades previamente estabelecidos por outrem, a ocupação de carácter educativo ou recreativo; age como elemento de ligação entre os trabalhadores nessa situação e os competentes órgãos da empresa, controlando presenças e elaborando o respectivo gráfico informativo.

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

**Cronometrista.** — É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

**Despachante.** — É o trabalhador que, no sector de expedição e transporte, procede a registos e emissão dos documentos indispensáveis ao movimento de transporte e expedição da empresa.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que, dentro do estabelecimento, distribui mercadoria por clientes ou sectores de vendas.

**Empregado de balcão.** — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talhares e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos, arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de serviços externos (estafeta).* — É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos, serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

*Emcarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, tendo a seu cargo dois ou mais fiéis de armazém.

*Escriturário.* — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntá-lo, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e colher informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos mesmo de carácter técnico. Acessoriamente pode ainda executar trabalhos de esteno-dactilografia em língua portuguesa e correspondência em língua portuguesa.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que, num dado sector, tem funções a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Esteno-dactilógrafo (em língua estrangeira).* — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

*Gestor de «stocks».* — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stocks*, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente e trata matematicamente de acordo com uma política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

*Guarda.* — É o trabalhador encarregado de vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos e para proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que sob a direcção imediata do chefe de contabilidade se ocupa do Diário e Razão (livros e 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.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como função predominante a inspecção no que respeita à contabilidade e administração de todos os departamentos da empresa.

*Monitor informático.* — É o trabalhador que planifica os trabalhos nos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que operando com máquinas de contabilidade executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas/convenções (a cartões), prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico e assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe o resultado.

*Operador de telex.* — É o trabalhador que recebe e expede comunicações por telex. Procedo ao arquivo das cópias das comunicações recebidas e expedidas.

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

*Perfurador-verificador-operador de posto de dados.* — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissão de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registador em bandas, terminais de computador, etc.).

*Porteiro.* — É o trabalhador que nas horas normais de trabalho se mantém permanentemente na portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas e viaturas.

*Preparador de comando numérico.* — É o trabalhador responsável pela realização dos trabalhos necessários à elaboração das instruções a fornecer ao comando e ao operador de uma máquina de comando numérico; compete-lhe nomeadamente transcrever as operações a executar automaticamente pela máquina numa linguagem simbólica, adequada ao conjunto comando-máquina, podendo utilizar sistemas computadorizados; proceder ou superintender na obtenção da fita perfurada (fita magnética ou qualquer outro suporte), que introduzirá o programa no comando; redigir as instruções necessárias ao operador da máquina; eventualmente acompanhar o arranque de novos programas; pode proceder directamente à preparação do trabalho a executar ou receber o trabalho já preparado em moldes convencionais.

*Preparador informático de dados.* — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros, a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega à operação.

*Programador informático.* — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções;

- a) *De organizações de métodos* — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, do tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) *De aplicação* — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- c) *«Software»* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) *De exploração* — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas e clássicas/convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de condificação; estabelece as fichas de dados de resultado.

*Recepcionista (escritório).* — É o trabalhador que recebe clientes, dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Recepcionista ou atendedor de oficina.* — Atende clientes, faz exame sumário das viaturas, máquinas ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo pro-

ceder à verificação e ou denominação das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

*Redactor de revista.* — É o trabalhador que, predominantemente, colabora com o chefe de redacção na elaboração da revista da empresa e da informação interna, bem como da sua divulgação.

*Reprodutor de documentos.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à reprodução de documentos, incluindo os trabalhos com a chapas fotográficas ou serviços idênticos.

*Secretário.* — É o profissional que se ocupa de secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as 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.

*Servente (construção civil e comércio).* — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Técnico de mercado.* — É o trabalhador que, com base em elementos recolhidos pelo prospector de vendas ou outros, procede ao estudo das técnicas comerciais indispensáveis para a introdução de novos produtos ou alterações nos já comercializados, segundo uma perspectiva de mercado. Procede também ao estudo da viabilidade de novos mercados. O desempenho desta profissão implica experiência profissional específica no domínio das técnicas de *marketing*, ou a habilitação com curso próprio oficializado.

*Telefonista.* — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

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

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que procede à arrumação e limpeza dos locais de trabalho.

*Tradutor.* — É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.



## ANEXO V

### Regulamento de higiene e segurança

#### CAPÍTULO I

#### Higiene e segurança no trabalho

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Artigo 1.º

###### Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem 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 das Indústrias Electromecânicas e Electrónicas, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção de Saúde.

###### Artigo 3.º

###### Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeram a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

###### 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 esteja 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 pessoal, deverá ser a estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo 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 do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles 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 de 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 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 de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

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 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 descarga de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

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 sudação;

- 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 envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés 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 os restos de alimentação 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 as 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 dos riscos.

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 casos 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 evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as 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 pelo presente contrato 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 electrocução, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Medicina no trabalho

#### Artigo 24.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 dos seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de 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 5, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas pequenas empresas 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 25.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 capítulo.

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 de Saúde.

#### Artigo 26.º

##### Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Emprego e da Segurança Social, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral de Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julgarem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

#### Artigo 27.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 28.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 fracção.

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 29.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 neste contrato;
- g) Observar, regular e 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 referente ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;
- j) Participar, ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na 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 30.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 31.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 32.º

##### Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste capítulo 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 decuplo os limites do quantitativo da multa.

#### Artigo 33.º

##### Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 44 308, 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962, 22 de Julho de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

### CAPÍTULO III

#### Comissão de prevenção e segurança, encarregado de segurança e técnico de prevenção

##### SECÇÃO I

#### Comissão de prevenção e segurança

#### Artigo 34.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 35.º

##### Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por 2 representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, por 2 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 chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a 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 36.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 justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

#### Artigo 37.º

##### Actas

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.

#### Artigo 38.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 no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores 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 no trabalho;
- 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 Inspeção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo 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 39.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 cursos ficam a cargo das empresas.

#### SECÇÃO II

##### Encarregado de segurança e técnicos de prevenção

#### Artigo 40.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, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

## Artigo 41.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 industrial 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 careçam 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-Geral do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas 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 confinados 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 42.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.

Porto, 31 de Março de 1992.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinatura ilegível.)

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

Joaquim da Silva Costa.

### Declaração

Para os devidos efeitos legais se declara que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações federadas:

- AIMMN — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte;
- AIMMS — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul;
- AIN — Associação das Indústrias Navais;
- AIM — Associação Industrial do Minho;
- AIAPD — Associação Nacional dos Industriais de Arame e Produtos Derivados;
- ANIEM — Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas;
- ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias.

Porto. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Maio de 1992.

Depositado em 28 de Maio de 1992, a fl. 139 do livro n.º 6, com o n.º 249/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sînd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam pre-

vistas no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — Mantêm-se em vigor as disposições constantes dos IFCT aplicáveis aos trabalhadores e às empresas representados pelas associações sindicais e patronais outorgantes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores dos graus 0, 1 e 2, o período experimental será de 90 dias.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — (Eliminado.)

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Aos trabalhadores com menos de 18 e 50 ou mais anos serão efectuados exames médicos semestrais.

4 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Eliminada.)

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — .....

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho [...]

4 — .....

5 — (Eliminado.)

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — O período normal de trabalho semanal será de quarenta e duas horas a partir de 1 de Janeiro de 1993.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superior), os trabalhadores encarregados da execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora do horário normal de trabalho e aqueles cuja actividade regular se exerça fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Contratos a termo

1 — .....

2 — .....

3 — Os trabalhadores contratados a termo, por período inferior a um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Regime de turnos

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O período normal de trabalho semanal será de quarenta e duas horas a partir de 1 de Janeiro de 1993.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

7 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui [...]

8 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 6 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

9 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de 30 minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitórios ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período, e de 45 minutos quando não disponham desses serviços, e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

10 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime têm o direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado

ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

12 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

13 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

14 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

15 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

16 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados pela comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, ou pelo sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

17 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>-A

#### Formação profissional promovida pela empresa

1 — As empresas deverão promover cursos de formação profissional, a fim de que seja melhorada e actualizada a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente para reciclagem, actualização ou reconversão.

2 — Os critérios de selecção para a frequência dos cursos deverão ser baseados no princípio da igualdade de oportunidades.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — .....

2 — .....

3 — (Eliminado.)

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Duração do período de férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

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

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpo-ladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade pa-tronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsí-dios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídio relativa ao ano da cessação.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o pe-ríodo de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosse-guindo logo após a alta, ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias, prefe-rencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

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

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de tra-balho está sujeita a aviso prévio, a entidade emprega-dora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elabo-rado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao traba-lhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo tra-balhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 84.<sup>a</sup>

11 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a fa-culdade de gozar férias simultaneamente.

12 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, sempre que não haja acordo quanto à marcação do período de férias, deverá para o efeito ser ouvida a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato res-pectivo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

- 1 — .....
- 2 — Os trabalhadores que tenham direito a um pe-ríodo de férias superior ao do encerramento podem op-tar por receber a retribuição e o subsídio de férias cor-respondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de fé-rias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encer-ramento.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho

- 1 — .....
- 2 — No ano da cessação do impedimento prolon-gado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam ven-cido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado inin-terruptamente ao serviço.
- 3 — .....

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — No ano do regresso do serviço militar, o traba-lhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo sub-sídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

- 1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.
- 2 — .....

Cláusula 97.<sup>a</sup>

Condições especiais de trabalho dos menores

1 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

ANEXO I

I

Tabelas salariais

Grau	Tabela I	Tabela II
0 .....	117 800\$00	122 400\$00
1 .....	101 200\$00	104 800\$00
2 .....	88 400\$00	92 300\$00
3 .....	85 400\$00	89 400\$00
4 .....	76 300\$00	79 500\$00
5 .....	75 000\$00	78 500\$00
6 .....	68 300\$00	72 800\$00
7 .....	65 800\$00	69 200\$00
8 .....	62 400\$00	65 700\$00
9 .....	58 500\$00	61 300\$00
10 .....	55 200\$00	58 000\$00
11 .....	52 500\$00	54 700\$00
12 .....	51 000\$00	53 100\$00
13 .....	50 300\$00	51 800\$00
14 .....	45 000\$00	46 100\$00
15 .....	40 500\$00	41 600\$00
16 .....	35 600\$00	36 700\$00
17 .....	34 000\$00	34 000\$00
18 .....	34 000\$00	34 000\$00
19 .....	34 000\$00	34 000\$00
20 .....	34 000\$00	34 000\$00

Remuneração média mensal = 61 407\$.

II

Critério diferenciador de tabelas salariais

Mantêm-se os valores constantes do texto da revisão de 1991.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.**

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 12 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992, podendo ser revistas anualmente.

III

As tabelas salariais referidas em I produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1992.

Lisboa, 6 de Abril de 1992.

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

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

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

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

Lisboa, 15 de Abril de 1992. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 27 de Abril de 1992.

Depositado em 27 de Maio de 1992, a fl. 139 do livro n.º 6, com o n.º 248/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de propostas de alteração, devendo a outra parte responder no decurso de 30 dias imediato, 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 — Decorrido o prazo mínimo 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.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1400\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos caixas, aos cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 1750\$, a pagar independentemente do ordenado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2 — O valor do subsídio de refeição é de 150\$ diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

Níveis	Tabela A	Tabela B
I .....	94 700\$00	90 600\$00
II .....	88 100\$00	83 200\$00
III .....	83 200\$00	79 000\$00
IV .....	78 600\$00	73 900\$00
V .....	73 000\$00	68 900\$00
VI .....	68 900\$00	64 600\$00
VII .....	65 000\$00	60 300\$00
VIII .....	58 900\$00	54 900\$00
IX .....	55 000\$00	50 900\$00
X .....	46 900\$00	46 900\$00
XI .....	45 900\$00	45 900\$00
XII .....	34 400\$00	34 400\$00

Lisboa, 18 de Dezembro de 1991.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria):

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
 Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Janeiro de 1992.

Depositado em 27 de Maio de 1992, a fl. 138 do livro n.º 6, com o n.º 246/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e Regiões Autónomas representadas pela associação signatária e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer dos sindicatos signatários.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

2 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 15 anos de idade e possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e das habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para

os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Promoção e acesso

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem o seguinte período de aprendizagem:

- a) Para os admitidos com 15 anos — 24 meses;
- b) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de quarenta e três horas de trabalho, distribuídas por cinco dias consecutivos.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cantinas em regime de auto-serviço

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 290\$ por cada dia de trabalho efectivo.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se deslocarem num raio igual ou superior a 25 km contados a partir da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, deverá proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões

Autónomas, ao subsídio de 1%, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão concedidos, em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Questão transitória

Os trabalhadores com a categoria de auxiliar de operador de máquinas de vidro duplo que em 1 de Janeiro de 1992 integrem o quadro de pessoal das empresas serão reclassificados em pré-oficiais de operador de máquinas de vidro duplo do 1.º ano, seguindo a carreira destes.

Para efeitos de remuneração, estes trabalhadores manterão, durante o 1.º e 2.º anos de pré-oficiais, o salário correspondente ao grupo 8 da tabela salarial.

#### ANEXO III

#### Tabela salarial

#### Grupos:

1	— 108 760\$;
2	— 86 060\$;
3	— 83 290\$;
4	— 82 000\$;
5	— 78 970\$;
6	— 77 640\$;
7	— 76 640\$;
8	— 75 420\$;
9	— 73 760\$;
10	— 72 770\$;
11	— 71 220\$;
12	— 68 670\$;
13	— 67 670\$;
14	— 66 230\$;
15	— 64 570\$;
16	— 63 130\$;
17	— 61 360\$.

#### Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

#### Praticante geral:

1.º ano	— 33 780\$;
2.º ano	— 36 350\$;
3.º ano	— 44 500\$.

#### Aprendiz geral:

Com 15 anos	— 33 375\$;
Com 16 anos	— 33 375\$;
Com 17 anos	— 33 670\$.

Praticante metalúrgico:

- 1.º ano — 38 600\$;
- 2.º ano — 42 250\$.

Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel e operador de máquina de vidro duplo:

- 1.º ano — 58 260\$;
- 2.º ano — 66 450\$.

Pré-oficial de polidor de vidro plano:

- 1.º ano — 54 380\$;
- 2.º ano — 62 050\$.

Pré-oficial de foscador artístico de areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir:

- 1.º ano — 50 450\$;
- 2.º ano — 58 480\$.

Pré-oficial de colocador de vidro auto — 66 450\$.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão:

- Com 15 anos — 33 375\$;
- Com 16 anos — 33 375\$;
- Com 17 anos — 33 670\$.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — 36 330\$;
- 2.º ano — 40 430\$;
- 3.º ano — 47 900\$.

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendiz de electricista

Pré-oficial:

- 1.º ano — 58 260\$;
- 2.º ano — 66 400\$.

Ajudante:

- 1.º ano — 38 600\$;
- 2.º ano — 42 250\$.

Aprendiz:

- 1.º ano — 33 375\$;
- 2.º ano — 33 375\$;
- 3.º ano — 33 700\$.

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 2550\$.

Lisboa, 21 de Abril de 1992.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Maio de 1992.

Depositado em 28 de Maio de 1992, a fl. 139 do livro n.º 6, com o n.º 251/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

**Âmbito da revisão**

1 — O presente CCT, com área e âmbito definidos na cláusula 1.<sup>a</sup>, dá nova redacção às cláusulas e anexos I e III seguintes.

2 — As restantes matérias, não contempladas na presente revisão, mantêm a redacção do CCT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25/78, 43/79, 2/81, 13/82, 13/83, 13/84, 13/85, 13/86, 13/87, 13/88, 13/89, 12/90 e 11/91.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial — anexo III — produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992, podendo ser denunciada por iniciativa de qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de 1992.

3 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

4 — O subsídio de refeição previstos no n.º 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>-A produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

5 — A alteração acordada respeitante à duração do trabalho, prevista no n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>, produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Duração do trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os estudantes abrangidos por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder trinta e nove horas em cada semana para os trabalhadores de escritório e quarenta e três horas para os restantes, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Férias**

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

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de traba-

ho que complete até 31 de Dezembro desse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

3 a 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 21.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 200\$ por dia de trabalho.

2 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**ANEXO I**

**Definição das categorias profissionais**

**III — Profissionais de escritório e correlativos**

*Escriturário.* — [...] Pode também exercer as funções de utilizador de computador.

*Operador informático.* — É o trabalhador que, predominantemente, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes.

Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos.

Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Grupos	Categorias	Remunerações
1	Director de serviços ..... Técnico de contas ..... Chefe de escritório .....	112 450\$00
2	Chefe de serviços..... Chefe de divisão ..... Chefe de departamento ..... Programador de informática.....	100 600\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro..... Programador mecanográfico.....	90 400\$00
4	Operador de informática ..... Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção..... Caixeiro-encarregado ..... Desenhador projectista (ourives) ..... Encarregado de armazém.....	87 600\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
5	Primeiro-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Operador mecanográfico ..... Operador de informática ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo ..... Primeiro-caixeiro ..... Desenhador (ourives com mais de seis anos)	75 150\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Operador de máquinas de contabilidade Segundo-caixeiro ..... Desenhador (ourives de três a seis anos)	68 150\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Terceiro-caixeiro ..... Recepcionista ..... Caixa (comércio) ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Desenhador (ourives de zero a três anos)	63 750\$00
8	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano ..... Contínuo-porteiro de 1.ª classe ..... Guarda de 1.ª classe ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	58 100\$00
9	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Tirocinante do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	51 350\$00
10	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª classe Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Tirocinante do 1.º ano .....	48 300\$00
11	Servente/auxiliar de armazém .....	46 050\$00
12	Paquete até 17 anos ..... Praticante de armazém até 17 anos .... Praticante até 17 anos (comércio) .....	(*)

(\*) Regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 6 de Janeiro de 1992.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

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

Lisboa, 12 de Março de 1992. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Maio de 1992.

Depositado em 27 de Maio de 1992, a fl. 139 do livro n.º 6, com o n.º 247/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Santarém e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial e outras**

**Acta final**

Aos 21 dias do mês de Fevereiro de 1992, os signatários acordaram na revisão do contrato colectivo de trabalho para o sector do comércio retalhista do distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1982, e alterações posteriores, nos termos e condições seguintes:

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as associações seguintes:

Associação Comercial de Santarém, Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã, Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal, Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho de Vila Nova de Ourém, Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e Salvaterra de Magos, Associação Comercial e Industrial de Rio Maior e Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha, em representação das empresas suas associadas, e, por outro lado, os profissionais contidos nos níveis abaixo indicados ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

**Matéria acordada**

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — A tabela salarial e demais alterações constantes desta revisão produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

**Cláusula 20.ª**

**Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 900\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

**Cláusula 20.ª-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 170\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — *(Mantém-se.)*

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
I	Contabilista ..... Director de serviços ..... Gerente comercial ..... Gerente de zona ..... Inspector administrativo ..... Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Técnico de compras .....	88 400\$00
II	Caixeiro-encarregado ..... Encarregado electricista ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Chefe de secção ..... Chefe de secção de loja ..... Planeador de informática ..... Programador mecanográfico ..... Técnico de vendas .....	79 300\$00
III	Alcatifador de 1.ª ..... Caixa ..... Caixeiro-viajante ..... Correspondente em língua estrangeira .. Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira .. Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª .. Oficial electricista ..... Oficial de relojoaria de 1.ª ..... Operador de computador ..... Operador especializado de supermercado .. Operador mecanográfico de 1.ª ..... Planeador de informática (estagiário) ... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Promotor de vendas ..... Secretária de direcção ..... Fiel de armazém .....	59 800\$00
IV	Alcatifador de 2.ª ..... Controlador de informática ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .. Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª .. Oficial de relojoaria de 2.ª ..... Operador de computador (estagiário) ... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª .. Operador mecanográfico de 2.ª ..... Operador de supermercado de 1.ª ..... Perfurador-verificador de 1.ª ..... Pré-oficial electricista do 3.º ano ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Motorista .....	55 400\$00
V	Alcatifador de 3.ª ..... Bordadora especializada ..... Caixa de comércio ..... Cobrador ..... Controlador de informática (estagiário) .. Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª .. Oficial de relojoaria de 3.ª .....	51 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
V	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Operador mecanográfico (estagiário) ... Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> ..... Operador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial de relojoaria do 2. <sup>o</sup> ano ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário .....	51 300\$00
VI	Alcatifador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Dactilógrafo de 1. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 4. <sup>o</sup> ano ..... Meio-oficial de relojoaria do 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado do 3. <sup>o</sup> ano. Operador de máquinas de contabilidade (estagiário). Perfurador-verificador (estagiário) ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 3. <sup>o</sup> ano. Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	45 100\$00
VII	Alcatifador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Bordadora ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Costureira ..... Dactilógrafa de 2. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Meio-oficial de relojoaria do 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado do 2. <sup>o</sup> ano. Operador de máquinas de embalar ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 2. <sup>o</sup> ano. Servente ..... Servente de limpeza ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Vigilante .....	44 600\$00
VIII	Alcatifador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Meio-oficial de relojoaria do 1. <sup>o</sup> ano .. Operador-ajudante de supermercado do 1. <sup>o</sup> ano. Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1. <sup>o</sup> ano.	44 500\$00
IX	Aprendiz de alcatifador (três anos) .... Aprendiz de electricista (três anos) ..... Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (três anos). Aprendiz de relojoaria (três anos) ..... Estagiária de bordadora (três anos) ..... Estagiária de costureira (três anos) ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano .....	33 600\$00

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
X	Aprendiz de alcatifador (dois anos) .... Aprendiz de electricista (dois anos) .... Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (dois anos). Aprendiz de relojoaria (dois anos) ..... Estagiária de bordadora (dois anos) ..... Estagiária de costureira (dois anos) .... Paquete de 16 anos ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	33 500\$00
XI	Aprendiz de alcatifador (um ano) ..... Aprendiz de electricista (um ano) ..... Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (um ano). Aprendiz de relojoaria (um ano) ..... Estagiária de bordadora (um ano) ..... Estagiária de costureira (um ano) ..... Paquete de 15 anos ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	33 400\$00

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

*José António Marques.*

Pela Associação Comercial de Santarém:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela ACISO — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Ourém:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e Salvaterra de Magos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Rio Maior:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 10 de Abril de 1992.

Depositado em 29 de Maio de 1992, a fl. 140 do livro n.º 6, com o n.º 254/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992 e vigorará até 31 de Dezembro de 1992.

3, 4 e 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as quarenta e três horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas.

2 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

**CAPÍTULO V**

**Retribuição mínima do trabalho**

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Deslocações**

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para o alojamento e alimentação calculado pela fórmula  $N \times 4520\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas,

transporte e alimentação, efectuadas em serviços, mediante a apresentação do respectivo recibo, não pon-  
dendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 200\$;  
Almoço ou jantar — 970\$;  
Dormida — 2900\$.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 100\$ a partir do dia 1 de Julho de 1992, inclusive.

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas mensais**

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

**Grupo A — 84 000\$:**

Gerente.

**Grupo B — 80 650\$:**

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnicos de contas.

**Grupo C — 74 350\$:**

Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

**Grupo D — 68 450\$:**

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

**Grupo E — 66 750\$:**

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório, caixeiro de praça, lubrificador e fiel de armazém.

**Grupo F — 63 950\$:**

Montador de pneus especializado, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, segundo-caixeiro, segundo escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

**Grupo G — 60 760\$:**

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

**Grupo H — 57 460\$:**

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano e telefonista.

**Grupo I — 56 000\$:**

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

**Grupo J — 54 360\$:**

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

**Grupo L — 50 250\$:**

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, distribuidor e estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo M — 45 360\$:**

Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

**Grupo N — 37 550\$:**

Aprendiz com mais de dois anos, aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> ano e paquete.

**Grupo O — 32 480\$:**

Aprendiz até dois anos e aprendiz de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1992.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*Antero João Eiras de Campos.  
Luiz Carlos Lobato de Faria Ribeiro.*

Entrado em 29 de Abril de 1992.

Depositado em 29 de Maio de 1992, a fl. 139 do livro n.º 6, com o n.º 253/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das

referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992 e vigorará até 31 de Dezembro de 1992.

3, 4 e 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as quarenta e três horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas.

2 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para o alojamento e alimentação calculado pela fórmula  $N \times 4520\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviços, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 200\$;  
Almoço ou jantar — 970\$;  
Dormida — 2900\$.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 100\$ a partir do dia 1 de Julho de 1992, inclusive.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Grupo A — 84 000\$:

Gerente.

Grupo B — 80 650\$:

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnicos de contas.

Grupo C — 74 350\$:

Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

Grupo D — 68 450\$:

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

Grupo E — 66 750\$:

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório, caixeiro de praça, lubrificador e fiel de armazém.

Grupo F — 63 950\$:

Montador de pneus especializado, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, segundo-caixeiro, segundo escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

Grupo G — 60 760\$:

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

Grupo H — 57 460\$:

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano e telefonista.

Grupo I — 56 000\$:

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

Grupo J — 54 360\$:

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

Grupo L — 50 250\$:

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, distribuidor e estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo M — 45 360\$:

Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

Grupo N — 37 550\$:

Aprendiz com mais de dois anos, aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> ano e paquete.

Grupo O — 32 480\$:

Aprendiz até dois anos e aprendiz de electricista do 1.º ano.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1992.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*Antero João Eiras de Campos.  
Luiz Carlos Lobato de Faria Ribeiro.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*Álvaro António Branco.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de  
Coimbra;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de  
Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do  
Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de  
Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Me-  
talomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Sul.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1992. — Pela Comissão  
Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Fe-  
deração dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indús-  
trias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sin-  
dicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléc-  
tricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 1992. — Pela Comissão  
Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Tra-  
balhadores de Escritório e Serviços, por si e em  
representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escri-  
tório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escri-  
tório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escri-  
tório, Comércio e Serviços da Região Autónoma  
da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escri-  
tório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas  
das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Servi-  
ços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e  
Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1992. — Pelo Secretariado,  
(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Março de 1992.

Depositado em 29 de Maio de 1992, a fl. 139 do li-  
vro n.º 6, com o n.º 252/92, nos termos do artigo 24.º  
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção ac-  
tual.

### CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e a FEPSES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às en-  
tidades patronais representadas pela ANEPSA —  
Associação Nacional dos Estabelecimentos Privados de  
Saúde e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço,  
desde que representados pelas associações sindicais sig-  
natárias.

##### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

1 — (*Mantêm-se com a redacção actual.*)

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo III)  
e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efei-  
tos a partir de 1 de Janeiro de 1992 e vigorarão até  
31 de Dezembro de 1992.

3 a 7 — (*Mantêm-se com a redacção actual.*)

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 a 3 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de 360\$ por cada dia completo de deslocação;  
b) e c) *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

5 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

8 — Os valores fixados para a alínea b) do n.º 3 e para a alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

- Almoço ou jantar — 1050\$;  
Alojamento com pequeno-almoço — 4200\$.

9 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

1 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1040\$, 1750\$ e 2900\$, respectivamente, em dia útil, de descanso complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 a 8 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 450\$ por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
I .....	110 000\$00
II .....	90 500\$00
III .....	81 000\$00
IV .....	70 000\$00
V .....	60 800\$00
VI .....	57 000\$00
VII .....	50 000\$00

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1992.

Pela ANEPSA — Associação Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:  
*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

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

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Entrado em 24 de Março de 1992.

Depositado em 27 de Maio de 1992, a fl. 138 do livro n.º 6, com o n.º 245/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**ACT entre a IVIMA — Empresa Industrial do Vidro da Marinha, S. A., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outro (cristalaria)**

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente do sector da cristalaria e transformação de vidro de *ménage* representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Vidro e outras, bem como as outras empresas signatárias, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer das associações sindicais signatárias.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor na data da publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 1992.

2 — O presente CCT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

### Cláusula 3.ª

#### Limitação às operações de fabrico

1 — As empresas só podem contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizerem com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares da produção, entre outras, a lapidação, pintura e gravação.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 4.ª

#### Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão e possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e das habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à sua admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.º ano.

#### Cláusula 5.ª

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

#### Cláusula 6.ª

##### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 7.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

#### Cláusula 8.ª

##### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.ª

##### Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de

todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 10.ª

##### Composição das obragens

A constituição das obragens será livre, isto é, não fica sujeita a qualquer condicionalismo.

#### Cláusula 11.ª

##### Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo IV.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

#### Cláusula 12.ª

##### Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviarão aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Quadro de densidade

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal, as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo I.

2 — A divisão nos grupos A e B será feita pela entidade patronal mediante avaliação do apuramento técnico de execução e do grau de responsabilidade.

3 — No caso de o trabalhador discordar da atribuição da letra resultante da divisão referida no número anterior, poderá requerer exame à comissão paritária.

4 — Haverá sempre um condutor por cada máquina nas máquinas automáticas de produção de vidro cujo titular deva ter essa categoria profissional.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem cumprido o seguinte período de aprendizagem:

- a) Para os admitidos com 15 anos — 24 meses;
- b) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses;
- c) Os aprendizes de forno só ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente, sem prejuízo do disposto no número anterior. Porém, durante o período de 12 meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre o aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de:

- a) Ponteleiro, polidor, rebordador e metalúrgicos, qualquer que seja a categoria, serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela categoria;
- b) Desenhador, lapidário de pingentes, pantografo e rolista serão promovidos à categoria imediata decorridos três anos naquela categoria;
- c) Oficial electricista, escriturário, foscador artístico, areia, gravador artístico a ácido, pintor e lapidário serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6 — Os escriturários B têm direito à passagem a escriturários A quando:

- a) Não exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B;
- b) Existindo aquela diferença, o trabalhador do grau B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão, como está regulado nas regras da promoção automática dos metalúrgicos.

## CAPÍTULO III

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou de comissão de trabalhadores e organismos coordenadores, nos termos da lei e do presente CCT;
- f) Dispensar os trabalhadores até seis horas por semana, de uma só vez ou fraccionadamente, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos lectivos imediatamente anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir, a partir do 1.<sup>o</sup> dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- k) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;
- m) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores.

No caso de a visita se verificar ao fim da semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

- n) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- o) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- p) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares do trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

#### Cláusula 17.<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, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 15.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos, tal como se se mantivessem ao serviço da empresa da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;
- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

1 — Sempre que, por acordo ou em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

3 — A remuneração do trabalhador reconvertido para a categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 50% e 25% dos aumentos

verificados na actual categoria, respectivamente nos 1.º e 2.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

#### Cláusula 20.ª

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviços.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 21.ª

##### Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

#### Cláusula 22.ª

##### Período normal de trabalho

1 — A partir de 1 de Março de 1992, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira (salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4), sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados. A jornada diária de trabalho será de oito horas.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Para os manipuladores de vidro nos sistemas manual e semiautomático será, em média, de trinta e nove horas de trabalho efectivo por semana, com um período diário não inferior a trinta minutos para descanso ou refeição.

4 — Para os condutores e ajudantes das máquinas automáticas, fundidores, condutores de gasogénio, arquivistas, ferramenteiros, guardas e outras categorias já sujeitas a seis dias semanais e ainda para todo o pessoal que trabalhe por turnos será, em média, de quarenta e duas horas de trabalho por semana, com um período diário não inferior a trinta minutos para descanso ou refeição.

5 — Quando as empresas tenham necessidade de organizar esquemas de horário diferentes dos que estão consagrados pelo uso, serão os mesmos estabelecidos de acordo com os trabalhadores e sindicato e definidos em regulamento conforme a cláusula 73.ª

6 — O trabalhador não deve executar trabalhos em empresa diferente daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha já prestado as suas horas normais de trabalho.

7 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

8 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

9 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

#### Cláusula 23.ª

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

#### Cláusula 24.ª

##### Obrigatoriedade

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Limites

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 23.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e sessenta horas de trabalho por ano, salvo autorização expressa do sindicato;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos dias feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50%, na primeira hora, 75% na segunda e 100% nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> serão remuneradas com um acréscimo de 250%.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 35.<sup>a</sup>, n.º 3, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 16.<sup>a</sup> confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, com o valor constante na cláusula 35.<sup>a</sup>, n.º 3, alínea a), se este se mantiver ao serviço até ao horário normal desta.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou, com um acréscimo de 200%, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6 — O trabalhador terá sempre direito ao pagamento do número de horas igual a meio dia de trabalho, pagas nos termos do número anterior, sempre que trabalhe até quatro horas em qualquer desses dias.

7 — Os trabalhadores que prestem trabalho no domingo de Páscoa recebem o tempo que trabalharam com o acréscimo de 200% sobre a sua retribuição normal, além desta.

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de 6000\$ por cada um destes dias.

9 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

10 — O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

§ único. A matéria constante nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula aplica-se a todas as empresas, à excepção da CRISAL — Cristais de Alcobaça, S. A.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Para além do disposto no n.º 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas, quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

O trabalho suplementar aos feriados para os trabalhadores de turno é considerado, a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) CRISAL — Marinha Grande:

Três turnos rotativos — acréscimo de 18,75%;  
Dois turnos rotativos — acréscimo de 12,5%;

b) CRISAL — Alcobaça e Casal da Areia:

Três turnos rotativos — acréscimo de 13,5%;  
Dois turnos rotativos — acréscimo de 9%;  
Laboração contínua — 18 270\$.

c) J. Ferreira Custódio:

Três turnos rotativos — acréscimo de 16%;  
Dois turnos rotativos — acréscimo de 9%;  
Laboração contínua — acréscimo de 25%;

d) Restantes empresas:

Três turnos rotativos — acréscimo de 13,5%;  
Dois turnos rotativos — acréscimo de 9%;  
Laboração contínua — acréscimo de 20,4%;

e as percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7 da respectiva tabela.

2 — O acréscimo referido no n.º 1 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato estejam a receber no trabalho por turnos acréscimos superiores ao referido no n.º 1 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

4 — Os acréscimos referidos no n.º 1 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

5 — O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior; e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito a receber um subsídio do valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

6 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, observar-se-á o seguinte:

- a) Subsídio de férias — se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração no subsídio de férias do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano;
- b) Subsídio de Natal — se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 29.ª

#### Retribuições mínimas

1 — a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos

usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalho é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

### Cláusula 30.ª

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

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

### Cláusula 31.ª

#### Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esses aumentos se mantiverem por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria.

4 — Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5 — A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 20 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito aos seguintes subsídios:

- a) O valor de 335\$ por dia, para os trabalhadores da empresa CRISAL — Fábrica de Alcobaça e Casal da Areia;
- b) O valor de 105\$ por dia, para os trabalhadores da empresa CRISAL — Fábrica da Marinha Grande;
- c) O valor de ... por dia, para os trabalhadores da empresa J. Ferreira Custódio;
- d) O valor de 320\$ por dia, para os trabalhadores das restantes empresas;
- e) O valor constante das alíneas a), b), c) e d) é devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre as empresas e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO V

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, com o valor constante nesta cláusula, n.º 3, alínea a), sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup> As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de 350\$ por pequeno-almoço ou ceia e de 1100\$ por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

- b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;
- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 horas e as 5 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 26% por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- a) Subsídio de 0,9% por dia da remuneração estabelecida para o grupo 7;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>;
- d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa quando se trate de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;
- f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$ enquanto estiverem na situação de deslocados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente CCT, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados:

a):

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

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão, e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador

gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecimento no n.º 6 da cláusula 28.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal.

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

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

### CAPÍTULO VII

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que  $n$  é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 49.<sup>a</sup>

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano.

A partir de 1 de Janeiro de 1993, o pagamento dos dias referidos nesta alínea passará a ser o regulamentado na legislação específica;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no CCT;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastrós, madrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimento de filhos, durante três dias;

g) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;

h) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem de:

a) Exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20% se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

### CAPÍTULO IX

#### Extinção da relação de trabalho

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Despedimento promovido pela entidade empregadora

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Justa causa

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

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

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo de sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a

um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

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

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPÍTULO X

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receberem a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Faltar 90 dias na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa de previdência), nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais;
- c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período de gravidez, adicionada a um ano após o parto.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontual-

mente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO XII

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, providendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea b) da cláusula 15.<sup>a</sup> terão de existir em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes do n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem neces-

sários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.<sup>a</sup>

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica.

## CAPÍTULO XIII

### Das comissões paritárias

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente CCT, caberá ainda à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente CCT;
- b) Integrar casos omissos.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIV

### Regulamentos internos

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

## CAPÍTULO XV

### Sanções disciplinares

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão do trabalhador até 12 dias;
- e) Despedimento;

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a partir do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula

sula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XVI

### Do controlo operário

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Aos trabalhadores é assegurado o direito de controlarem a gestão das empresas onde trabalham.

2 — O controlo operário da gestão da empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, a quem a empresa fornecerá, obrigatoriamente, todos os elementos de que necessite para o desempenho da sua função.

## CAPÍTULO XVII

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

## ANEXO I

### Quadro de densidades

#### A) Metalúrgicos

Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e

por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1 .....	-	1	-	-
2 .....	1	-	-	1
3 .....	1	-	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	2	3	3	2

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

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verificarem alterações nas proporções a que se refere desta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

### Quadro geral de densidades

Número de trabalhadores	Grupo A	Grupo B
1 .....	1	-
2 .....	1	1
3 .....	1	2
4 .....	2	2
5 .....	2	3
6 .....	3	3
7 .....	3	4
8 .....	4	4
9 .....	4	5
10 .....	5	5

Nota. — Só se admite a divisão em A ou B das categorias que se seguem:

- Acabador de prensa.
- Ajudante de condutor de máquinas automáticas.
- Caldeador.
- Carpinteiro.
- Pedreiro.
- Colhedores (moldadores, preparadores, de prensa, marisas, bolas e frascaria).
- Condutor de máquinas automáticas.
- Desenhador.
- Gravador artístico a ácido e à roda.
- Lapidário e lapidário de pingentes.
- Maçariqueiro.
- Maquinista de cristalaria.
- Mañisador.

Moldureiro ou dourador.  
Moldadores (de belga e de frascaria).  
Oficial (marisador, de belga e de prensa).  
Pintor. —  
Pantogravador e pintor (construção civil). —  
Polidor (lapidação e roça).  
Contínuo.

## ANEXO II

### Metakirgicos

#### Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

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

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

#### Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, operador de engenho e coluna, metalizador, lubrificador de máquinas e rebarbador.

## ANEXO III

### Descrição de funções

*Abastecedor de carburante.* — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar

das referidas bombas. Pode auxiliar o montador de pneus.

*Acabador a estanho.* — É o trabalhador que procede ao corte de quinás, rebarbas e outros defeitos existentes no estanho aplicado nos artigos de vidro.

*Acabador de prensa.* — É o trabalhador que dá às peças, depois de caldeadas, a forma definitiva, conforme as especificações que lhe são fornecidas.

*Ajudante de condutor de máquina automática.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

*Ajudante de condutor de máquinas de polir a ácido.* — É o trabalhador que tem como função introduzir nos tambores de polimento os artigos a polir e, com auxílio de cadernal, introduzi-los nos tanques de polir. Findo o tempo de polimento, retira os artigos polidos.

*Ajudante de cozedor de pintura a fogo.* — É o trabalhador que retira da arca os artigos cozidos, arrumando-os.

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

*Ajudante de fundidor.* — É o trabalhador que coadjuva o fundidor; carrega o carro da composição através de uma pá que manuseia; tira o casco.

*Ajudante de maquinista de «ividur».* — É o trabalhador que tem como função principal alimentar a máquina e retirar a obra produzida.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias e ajuda na descarga.

*Ajudante de oleiro.* — É o trabalhador que pesa, peneira e amassa, a fim de proceder à mistura do barro gordo e do cozido. A amassagem é efectuada com os pés durante alguns dias. A mistura é efectuada com a pá de madeira.

*Ajudante de operador-afinador de máquina automática de serigrafia.* — É o trabalhador que coadjuva o operador.

*Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia.* — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

*Ajudante de operador de máquina semiautomática de serigrafia com afinação.* — É o trabalhador que coadjuva o operador.

*Ajudante de pantogravador.* — É o trabalhador que executa funções auxiliares e complementares do pantogravador, nomeadamente revestindo por banho com cera os objectos a gravar, colocando e retirando as peças da máquina.

*Ajudante de poteiro.* — É o trabalhador que coadjuva o poteiro nos trabalhos por este executados.

*Ajudante de preparadora de «écrans».* — É o trabalhador que colabora em operações de preparação de écrans.

*Ajudante de verificador ou operador de fornos de fusão.* — É o trabalhador que coadjuva o operador ou verificador de fornos de fusão.

*Alimentador de máquina.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

*Alimentador(a) de máquinas automáticas de acabamentoo.* — É o(a) trabalhador(a) que tem como função alimentar máquinas de riscar, cortar, roçar, rebordar e queimar.

*Analista.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, sob a direcção-geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades lógicas existentes no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

*Apartador.* — É o trabalhador cuja função consiste em colocar a obra nos lotes e separá-la e procede à selecção de artigos, de modo a torná-los homogêneos e de acordo com as características exigidas. Pode, todavia, preencher guias que acompanham a obra, não sendo, todavia, tarefa específica.

*Apontador conferente.* — É o trabalhador que, com base em guias de remessa, confere a obra à saída do armazém para o coliente (expedição), e assim confere e anota os produtos acabados entrados no respectivo armazém.

*Apontador de obra.* — É o trabalhador que regista as entradas e saídas de todos os produtos acabados. Preenche folhas de custo e de produção, de faltas e guias de remessa.

*Apontador vidreiro.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a elaboração dos mapas de distribuição de mão-de-obra pelos diferentes serviços e a passagem das requisições ao armazém geral; elabora os mapas mensais de controlo de material e mão-de-obra.

*Armador de caixas de madeira ou cartão.* — É o trabalhador que têm como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Arrumador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que tem como função principal proceder às cargas e descargas de pesos leves.

*Auxiliar de armazém.* — É o(a) trabalhador(a) que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de composição.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

*Auxiliar de encarregado.* — É o trabalhador que executa algumas das tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

*Auxiliar de infantário.* — É o trabalhador que tem como funções a prestação de cuidados sanitários necessários às crianças e, bem assim, a responsabilidade de higiene dos locais às crianças destinados.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

*Auxiliar de mostruário.* — É a trabalhadora que tem a seu cargo a conservação do mostruário da empresa.

*Auxiliar de planeamento.* — É o trabalhador responsável pelo controlo da carga afectada às oficinas que tem a seu cargo; acompanha a programação semanal e diária, envia as ordens de trabalho para as oficinas e regista diariamente em impressos próprios a marcha das encomendas; preenche as ordens de trabalho, nas quais escreve dados relativos à produção; é responsável pela programação diária nas oficinas de decoração; efectua operações de registo e controlo de peças, preenchendo vários impressos, que envia às secções; preenche os apanhados individuais da actividade e as fichas de matérias-primas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que tem como função cortar, nas medidas apropriadas, as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

*Caldeador.* — É o trabalhador que tem como função reaquecer os artigos antes de serem entregues aos marisadores ou acabadores de prensa. É também o responsável pelos túneis de caldeação das prensas.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa.

**Carpinteiro de limpos.** — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

**Chefe de sala de desenho.** — É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente. Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas a circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligência no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas do serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamentos e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando se justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete à aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

**Chefe de serviços ou divisão.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

**Chefe de turno.** — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

**Chefe de turno de composição.** — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

**Chefe de turno de escolha.** — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo o responsável pela chefia dos trabalhadores em serviço.

**Chefe de turno de fabricação.** — É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

**Chefe de turno de máquinas automáticas.** — É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

**Cinzelador.** — É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa, em chapas de metal não precioso, trabalhos em relevo ou lavrados.

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

**Colhedor de bolas.** — É o trabalhador que tem como função colher vidro e dar-lhe a forma de bola, calculando as respectivas quantidades, segundo os diferentes artigos a produzir.

**Colhedor de frascaria.** — É o trabalhador que colhe com uma vara metálica porções determinadas de massa vítrea e prepara-a, através de movimentos adequados para operações de fabrico, em máquinas semiautomáticas de sopro.

**Colhedor de marisas.** — É o trabalhador que colhe porções de vidro que entrega aos marisadores para acabamento dos artigos a marisar.

**Colhedor-moldador.** — É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação, que executa segundo especificações que lhe são fornecidas.

**Colhedor de prensa.** — É o trabalhador que retira de um forno, com uma vara metálica, uma porção determinada de vidro em fusão e prepara-a para posteriores operações de fabrico, através de movimentos adequados.

**Colhedor-preparador.** — É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação, segundo especificações que lhe são fornecidas.

**Compositor.** — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem dos corantes e afinantes (pequenas pesagens).

**Condutor de máquinas automáticas de acabamento.** — É o trabalhador que tem como função regular e afinar as máquinas de riscar, cortar, roçar, rebordar e queimar.

**Condutor de máquinas automáticas ou de prensa.** — É o trabalhador que opera uma máquina destinada a fabricar objectos, tais como garrafas e frascos, por injeção de ar comprimido e moldação de blocos de massa vítrea; providencia para uma conveniente afinação da máquina; procede à montagem dos moldes, assim como à sua substituição quando apresentam defi-

ciências; regula os comandos automáticos do sistema de injeção de ar e debitador de vidro em função das características do objecto a fabricar; verifica e vigia o peso e a qualidade dos artigos fabricados, participando as anomalias detectadas, regula, excepcionalmente, a temperatura nos *feeders*; realiza ou colabora nas reparações a efectuar, cuida da lubrificação da instalação e das superfícies internas dos moldes.

*Condutor de máquinas industriais.* — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Condutor de máquinas de lapidar.* — É o trabalhador que opera com máquinas de lapidar, preparando-as segundo o programa de lapidação a executar.

*Condutor de máquinas de lapidar pingentes.* — É o trabalhador que opera com máquinas que têm por fim exclusivo lapidar pingentes.

*Condutor(a) de máquinas de lavar obra.* — É o(a) trabalhador(a) que tem como função principal operar com uma máquina automática de lavagem.

*Contínuo.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Condutor de máquinas de polir a ácido.* — É o trabalhador que tem como função introduzir os tambores que contêm as peças a polir no tanque ou máquina de polimento, regulando os tempos e o número de imersões de acordo com o tamanho das peças e tipo de lapidação. Controla a temperatura e a concentração do banho de polimento e adiciona as quantidades de ácido convenientes. É também responsável pela manutenção de rotina da instalação de polimento com que trabalha.

*Controlador de obra serigrafada.* — É o trabalhador que, à saída da máquina automática de serigrafia, verifica o serigrafado da obra e, alternadamente, procede ao carregamento do tapete de alimentação da máquina.

*Controlador de fabrico.* — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Controlista.* — É o trabalhador que efectua operações simples de controlo, contagem de peças fabricadas, acabadas ou decoradas, registando essas quantidades em impressos próprios.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o(a) trabalhador(a) que redige cartas de quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado e ocupando-se dos respectivos processos.

*Cortador.* — É o(a) trabalhador(a) que efectua o corte de artigos de vidro por meio de riscagem ou roda com um diamante e da passagem por uma chama seguida de ligeiro toque por uma superfície fria.

*Cortador «feeder».* — É o trabalhador que tem como função, além da condução da máquina, o corte

de vidro que sai do *feeder* após o enchimento do contramolde.

*Cortador a frio.* — É o trabalhador que tem como função o corte de artigos de vidro por meio de riscagem, seguido de ligeiro toque com uma superfície fria ou com roda abrasiva.

*Cortador a quente.* — É o trabalhador que corta artigos de vidro nas dimensões desejadas por acção de calor e servindo-se de uma máquina apropriada.

*Cozedor de pintura a fogo.* — É o trabalhador que coloca na arca os produtos pintados, decorados e revestidos; regula a temperatura e discrimina em mapas as qualidades e quantidades de artigos entrados na arca.

*Cozinheiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) qualificado(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

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

*Decalcador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que utiliza decalcomanias, que aplica em artigos de vidro.

*Decorador.* — É o trabalhador que garante determinados artigos de vidro com motivos ornamentais, trabalha a partir de sugestões ou da sua inspiração.

*Desenformador de obra pirogravada.* — É o trabalhador que procede à desenforma da obra após a cozedura.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Desenhador criador de modelos.* — É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

*Desenhador decorador.* — É o trabalhador que desenha temas decorativos, utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.).

*Desenhador-orçamentista.* — É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamen-

tos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Director de fábrica.* — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

*Director de serviços.* — É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

*Educador(a) de infância.* — É o(a) trabalhador(a) que, com curso adequado, tem como função prestar todos os cuidados necessários e suficientes à educação das crianças.

*Embalador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

*Empalhador(a) de palha.* — É o(a) trabalhador(a) que acondiciona com palha artigos de vidro, embrulhando-os depois em papel.

*Encaixotador.* — É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Enfornador de obra pirogravada ou pintada.* — É o trabalhador que procede à enforna na arca contínua de obra pirogravada para cozedura.

*Enfornador de potes ou tanques.* — É o trabalhador que procede à alimentação dos fornos com a mistura vitrificável. Compete-lhe vazar os potes e as bacias à colher, quando for caso disso.

*Escolhedor(a) fora do tapete.* — É o(a) trabalhador(a) que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de vária natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

*Escolhedor no tapete.* — É o trabalhador que, predominantemente, em tapete rolante, observa, classifica e selecciona artigos de vidros de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, atenta nas caracte-

terísticas que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões, inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes; assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

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

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

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

*Ferreiro ou forjador.* — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas metálicas aquecidas, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento técnico ou de recozimento, têmpera e revenido.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem como função verificar os pesos dos artigos entrados e saídos da empresa.

*Fornalista.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a coordenação dos trabalhos dos pedreiros e a responsabilidade pela instalação e conservação dos fornos em laboração e pela operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

*Foscador a ácido (não artístico).* — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, por imersão em banho de ácido fluorídico, cuja solução prepara adequadamente.

*Foscador a areia (não artístico).* — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro através de um jacto de areia.

*Foscador artístico a ácido.* — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada, de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho; retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

*Foscador artístico a areia.* — É o trabalhador que procede à foscagem da chapa de vidro e outras peças por meio da aplicação de um jacto de areia; considera-se trabalho de natureza artística quando executado sobre superfícies previamente por si preparadas com vernizes ou betumes apropriados.

**Fresador mecânico.** — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**Fundidor.** — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento dos fornos a potes, de tanque ou de outro tipo, utilizados na obtenção de vidro por fusão de vários materiais, e controla o funcionamento das arcas de cozer potes durante a ausência do fornalista.

**Fundidor-moldador manual.** — É o trabalhador que, utilizando processos mecânicos, executa moldações em areia.

**Gravador artístico a ácido.** — É o trabalhador que procede à gravação a ácido de motivos decorativos sobre determinados artigos ou chapas de vidro; prepara a solução ácida a empregar na gravação segundo as especificações correspondentes; aplica nas peças a decorar uma camada de verniz, cera ou outro isolante apropriado, executando sobre eles a decoração pretendida e submetendo as outras peças à acção do ácido as vezes necessárias até atingir o que deseja transmitir. Pode trabalhar a partir da sua própria imaginação.

**Gravador (metalúrgico).** — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

**Gravador à roda.** — É o trabalhador que grava, por meio de roda de cobre ou abrasiva, motivos decorativos sobre artigos de vidro; examina desenhos, modelos e outras especificações técnicas que transporta para as peças a gravar; executa o seu trabalho numa máquina acoplada a um motor, que põe em movimento depois de lhe aplicar as rodas necessárias ao trabalho a executar. Pode trabalhar a partir da sua própria imaginação.

**Guarda.** — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

**Instrumentista de controlo industrial.** — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

**Lapidário.** — É o trabalhador que talha motivos ornamentais em determinadas superfícies de vidro, por desbastes efectuados com rodas abrasivas e de esmeril; trabalha a partir de desenhos, especificações técnicas, modelos ou da sua imaginação; marca, se necessário, nas superfícies da peça a lapidar as linhas e os pontos de referência com utensílios apropriados; monta

no veio da instalação mecânica a mó adequada ao trabalho a realizar; examina a qualidade do trabalho efectuado.

**Lapidário de pingentes.** — É o trabalhador que lapida pingentes, braços, pedras-primas, bacalhaus e outras peças congêneres. Se o lapidário de pingentes lapidar outras peças além das referidas, será qualificado lapidário.

**Lavador(a).** — É o(a) trabalhador(a) que lava qualquer obra produzida.

**Lavador(a) de obra pirogravada.** — É o(a) trabalhador(a) especializado(a) na lavagem de obra que foi previamente submetida à pirogravura.

**Lubrificador de máquinas.** — É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

**Maçariqueiro.** — É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

**Maquinista (cristalaria).** — É o trabalhador que regula e manobra os dispositivos de uma máquina que, por moldação de sopro, transmite à massa vítrea vazada nos respectivos contramoldes a forma apropriada do objecto a fabricar.

**Maquinista «ividur».** — É o trabalhador que tem como função operar uma máquina de *ividur*, verifica os choques térmicos e vigia a temperatura, através dos instrumentos existentes na própria máquina.

**Maquinista de palha de madeira.** — É o trabalhador que, com máquina apropriada, faz palha de madeira para acondicionamento de artigos de vidro.

**Marcador de caixas.** — É o trabalhador que, servindo-se de matrizes ou outros instrumentos e com tintas próprias, fixa as legendas nas caixas. Utiliza também um cilindro próprio.

**Marcador de obra para lapidar.** — É o(a) trabalhador(a) que, utilizando compassos, canetas, traçadores, lápis apropriados, etc., traça linhas e pontos de referência nos artigos de vidro a lapidar, reproduzindo e marcando nos artigos de vidro os contornos e sinais necessários à correcta lapidação.

**Marisador.** — É o trabalhador que tem como função colocar os pés nos cálices, através de ferramentas que utiliza manualmente. O vidro chega-lhe através do colhedor de marisas, sendo ele o responsável pela quantidade a utilizar. O marisador de marisa grossa, além de colher e moldar, pode colocar pés e asas.

**Metalizador.** — É o trabalhador que metaliza ou trata superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão ou por outro processo, a fim de as proteger, decorar ou reconstruir.

**Moldador de belga.** — É o trabalhador que tem a função idêntica à do oficial, exceptuando o controlo e a chefia da obragem.

**Moldador(a) a estanho.** — É o(a) trabalhador(a) que tem como função moldar as peças de estanho destinadas a ser aplicadas em artigos de vidro.

**Moldador de frascaria.** — É o trabalhador que manobra uma máquina semiautomática de sopro, com a qual completa o ciclo de moldações em determinado tipo de peças de vidro, transmitindo-lhes a forma definitiva.

**Moleiro.** — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de um moinho destinado a reduzir a pó as matérias-primas utilizadas na composição e fabricação do vidro.

**Monitor.** — É o trabalhador que tem como função a prestação de ensinamentos, nomeadamente aos trabalhadores do forno, lapidação e outras secções, visando a sua formação e aperfeiçoamento profissionais.

**Motorista.** — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

**Oficial de belga.** — É o trabalhador que, além de coordenar e chefiar a obragem, tem como função dirigir a colheita da massa vítrea e a sua moldação para a fabricação de objectos de vidro, cujos acabamentos pode executar, segundo especificações que lhe são fornecidas.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

**Oficial marisador.** — É o trabalhador que, além de chefiar e coordenar a obragem, tem como função a colocação das hastes e pés nos artigos de vidro, segundo as especificações que lhe são fornecidas, e, bem assim, bicos de jarros e quaisquer trabalhos de marisa.

**Oficial de prensa.** — É o trabalhador que regula e manobra manualmente um dispositivo mecânico que molda por aperto artigos de vidro, de acordo com instruções recebidas e o objecto a fabricar; coloca o molde em posição de receber o vidro pastoso, corta-o com uma tesoura na quantidade julgada suficiente para um correcto enchimento do molde; coloca-o na adequada posição e puxa o braço que faz penetrar a bucha na massa vítrea, levando-a de encontro às superfícies de enformação.

**Oleiro.** — É o trabalhador que, servindo-se de argila previamente preparada, executa diversos trabalhos através de moldes apropriados, tais como portas para fornos, tapadores, rodela, tijolos para fornos; colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

**Operador-afinador de máquina automática de serigrafia.** — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento variável (ecrãs, frudes, pinças, cassetes, etc). Zela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações, ajustes de temperatura e de velocidade da máquina sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

**Operador de composição.** — É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam, segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesos e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

**Operador de computador.** — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

**Operador de engenho de coluna.** — É o trabalhador que, no engenho de furar de coluna ou portátil, executa furações, roscagem e facetamento.

**Operador de gás.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a verificação de toda a rede de gás da empresa; acende e apaga as cornuas e presta assistência aos vaporizadores.

**Operador heliográfico.** — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

**Operador de máquina manual ou mesa de serigrafia (com afinação).** — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia (manual), a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para a adaptação ao tipo de obra.

**Operador de máquina ou mesa de serigrafia.** — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

**Operador de máquina semiautomática de serigrafia (com afinação).** — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comu-

nica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Pantogravador.** — É o trabalhador que regula e manobra um dispositivo mecânico destinado a reproduzir motivos decorativos por meio de um estilete apropriado e a partir de um modelo padrão sobre objectos de vidro previamente revestidos de cera. Interpreta desenhos, modelos e outras modificações técnicas da obra a executar.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação nos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

**Pedreiro de fornos.** — É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos.

**Perfurador-verificador.** — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

**Pintor.** — É o trabalhador que decora artigos de vidro, com base em desenhos e modelos que transporta para as peças, utilizando na operação pincéis e tintas por ele preparadas. Pode trabalhar a partir da sua própria imaginação.

**Pintor (construção civil).** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

**Pintor à pistola.** — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

**Polidor (lapidação e roça).** — É o trabalhador que pule determinadas superfícies em artigos de vidro ou chapa de vidro, utilizando rodas de madeira, cortiça ou feltro.

**Polidor de pingentes.** — É o trabalhador que pule determinados artigos para lustres, tais como prismas, braços, pedras, bacalhaus, pingentes e outras peças congêneres, utilizando rodas de cortiça ou outras para o efeito. Se polir com outros artigos, terá de ser classificado como polidor.

**Ponteiro.** — É o trabalhador que desbasta fundos de artigos de vidro, utilizando rodas abrasivas de esmeril, pedra e cortiça.

**Porteiro.** — É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e a saída de pessoas e de mercadorias.

**Poteiro.** — É o trabalhador que, servindo-se de barro previamente preparado, executa com auxílio de moldes os potes ou outros artigos destinados à fundição do vidro, colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

**Preparador(a) de ecrãs.** — É o(a) trabalhador(a) que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo assim a película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira ou alumínio com sedas, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

**Preparador de laboratório.** — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

**Preparador-programador.** — É o trabalhador responsável pela elaboração dos dossiers-artigos onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, pesos, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente. (Integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação.)

**Programador júnior.** — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

**Programador sénior.** — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador júnior.

**Promotor de vendas.** — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

**Prospecor de vendas.** — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade. Observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou

serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

**Queimador(a).** — É o(a) trabalhador(a) que regula a manobra de uma instalação destinada a arredondar bordos de objectos de vidro por meio de chama.

**Rebocador.** — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas, vazadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas.

**Recepcionista de mostruário.** — É o trabalhador que para além da conservação do mostruário da empresa, pode atender clientes, materializando os actos necessários com vista à venda dos produtos expostos.

**Revestidor(a) à pistola.** — É o(a) trabalhador(a) que, com o auxílio de uma pistola accionada a ar reveste com tinta, que prepara, artigos de vidro.

**Roçador(a).** — É o(a) trabalhador(a) que corrige eventuais irregularidades apresentadas pelas superfícies de artigos de vidro por desbaste contra um disco metálico de pedra ou cinta de lixa.

**Rolhista.** — É o trabalhador que ajusta por desbaste, utilizando massa de esmeril, aos gargalos de frascos e garrafas, etc., rolhas de vidro.

**Secretária de direcção.** — É a trabalhadora que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

**Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.** — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramenta, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

**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.

**Servente.** — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

**Servente de carga.** — É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

**Servente de escolha.** — É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

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

**Servente de pedreiro.** — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro e presta-lhe o auxílio de que carece.

**Servente de pirogravura.** — É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

**Soldador.** — É o trabalhador que, utilizando equipamentos apropriados, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua.

**Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.** — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjunto de peças de natureza metálica.

**Técnico de electrónica industrial.** — É o trabalhador que, na categoria de oficial, tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa 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.

**Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).** — É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

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

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

**Torneiro de moldes de madeira.** — É o trabalhador que executa, utilizando um torno, moldes ou madeiras destinadas à fabricação de artigos de vidro.

*Vendedor.* — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro de pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo à comparação dos elementos verificados com as normas exigidas actuando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

*Verificador ou operador de fornos de fusão.* — É o trabalhador que controla os fornos através de gráficos de temperatura e de pressão nas respectivas zonas, verifica o estado geral do forno; verifica o funcionamento dos ventiladores de ar, verifica os circuitos de óleo para alimentação do forno; verifica o funcionamento das torres de arrefecimento; verifica as quantidades de água, óleo, e, bem assim, os geradores de vapor.

*Verificador-operador de fornos de fusão (chefe).* — É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

*Vigilante de balneário.* — É o trabalhador que tem como função a vigilância e a fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

*Vigilante com funções pedagógicas.* — É o trabalhador que, possuindo com as habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora com a educadora de infância.

#### ANEXO IV

##### Enquadramentos

###### Grupo 1:

Analista de sistemas.  
Director de fábrica.  
Director de serviços.

###### Grupo 2:

Chefe de serviços ou divisão.  
Encarregado geral.  
Programador sénior.  
Tesoureiro.

###### Grupo 3:

Chefe de sala de desenho.

###### Grupo 4:

Desenhador criador de modelos.  
Desenhador-orçamentista.  
Desenhador-projectista.  
Programador júnior.

###### Grupo 5:

Analista principal.  
Chefe de secção.  
Chefe de turno de máquinas automáticas.

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Educador(a) de infância.  
Encarregado A.  
Fornalista.  
Guarda-livros.  
Instrumentista de controlo industrial.  
Monitor.  
Operador de computador.  
Secretária de direcção.  
Técnico de electrónica industrial.

###### Grupo 6:

Encarregado B.  
Verificador operador de fornos de fusão (chefe).

###### Grupo 7:

Caixa.  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos.  
Chefe de turno.  
Chefe de turno de escolha e fabricação.  
Cinzelador de 1.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas automáticas ou prensa.  
Controlador de fabrico.  
Decorador.  
Desenhador.  
Desenhador-decorador.  
Escriturário A.  
Esteno-dactilógrafo.  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>  
Foscador artístico a ácido.  
Foscador artístico a areia.  
Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Fundidor moldador manual de 1.<sup>a</sup>  
Gravador artístico a ácido.  
Gravador (metalúrgico).  
Gravador à roda.  
Lapidário.  
Maçariqueiro.  
Maquinista (cristalaria).  
Motorista de pesados.  
Oficial de belga.  
Oficial marisador.  
Oficial de prensa.  
Oficial electricista.  
Operador afinador de máquina automática de serigrafia.  
Operador de composição.  
Operador mecanográfico A.  
Pantografador.  
Pedreiro de fornos.  
Perfurador verificador A.  
Pintor.  
Promotor de vendas.  
Prospector de vendas.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador por electro arco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro de moldes de madeira.  
Vendedor.  
Verificador ou controlador de qualidade.  
Verificador ou operador de fornos de fusão.

Grupo 8:

Analista.  
Condutor de máquinas de lapidar.  
Cozinheiro.  
Poteiro.

Grupo 9:

Acabador de prensa.  
Carpinteiro.  
Chefe de turno de composição.  
Cobrador.  
Compositor.  
Cortador de *feeder*.  
Escriturário B.  
Lubrificador de máquina de 1.<sup>a</sup>  
Marisador.  
Metalizador de 1.<sup>a</sup>  
Moldador de belga.  
Motorista de ligeiros.  
Operador de engenho de coluna de 1.<sup>a</sup>  
Operador de gás de 1.<sup>a</sup>  
Pedreiro.  
Pintor (construção civil).  
Preparador-programador.  
Rolhista.  
Soldador de 1.<sup>a</sup>

Grupo 10:

Apontador conferente.  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
Colhedor de frascaria.  
Cinzelador de 2.<sup>a</sup>  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Fundidor moldador manual de 2.<sup>a</sup>  
Gravador metalúrgico de 2.<sup>a</sup>  
Prefurador-verificador B.  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Soldador por electro arco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Grupo 11:

Ajudante de condutor de máquina automática com mais de dois anos.  
Ajudante de operador-afinador de máquinas automáticas de serigrafia com mais de dois anos.  
Dactilógrafo.  
Lapidário de pingentes.  
Oleiro.  
Pintor à pistola.  
Polidor (lap. e roça).  
Ponteiro.  
Rebordador.  
Telefonista A.

Grupo 12:

Ajudante de condutor de máquina automática com menos de dois anos.  
Ajudante de operador de afinador de máquina automática de serigrafia com menos de dois anos.  
Ajudante de pantogravador.  
Ajudante de poteiro.

Ajudante de verificador ou operador de fornos de fusão.

Auxiliar de planeamento.  
Colhedor moldador.  
Colhedor de prensa.  
Colhedor preparador.  
Condutor de máquinas industriais (empilhador e grua).  
Lubrificador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Operador de engenho de coluna de 2.<sup>a</sup>  
Operador de gás de 2.<sup>a</sup>  
Soldador de 2.<sup>a</sup>

Grupo 13:

Canalizador de 3.<sup>a</sup>  
Condutor de máquinas automáticas de acabamento.  
Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>  
Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Fundidor moldador manual de 3.<sup>a</sup>  
Gravador metalúrgico de 3.<sup>a</sup>  
Rececionista de mostruário.  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Soldador por electro arco ou oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>  
Telefonista B.  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo 14:

Acabador a estanho.  
Ajudante de condutor de máquinas de polir a ácido.  
Ajudante de cozinheiro.  
Ajudante de motorista.  
Ajudante de oleiro.  
Apontador de obra.  
Apontador vidreiro.  
Auxiliar de encarregado.  
Condutor de máquinas industriais (*dumper*).  
Fundidor.  
Moldador de frascaria.

Grupo 15:

Arquivista técnico.  
Auxiliar de composição.  
Cozedor de pintura a fogo.  
Dactilógrafo do 4.<sup>o</sup> ano  
Enfornador de potes ou tanques.  
Escolhedor no tapete.  
Ferramenteiro.  
Fiel de armazém.  
Foscador a ácido (não artístico).  
Foscador a areia (não artístico).  
Lubrificador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Maquinista *ividor*.  
Operador de engenho de coluna de 3.<sup>a</sup>  
Operador heliográfico.  
Polidor de pingentes.  
Preparador de écrans.  
Preparador de laboratório.  
Soldador de 3.<sup>a</sup>  
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 16:

Condutor de máquina de lapidar pingentes.  
Operador de máquina semiautomática de serigrafia com afinação.  
Revestidora à pistola.

Grupo 17:

Ajudante de cozedor de pintura a fogo.  
Caixoteiro.  
Caldeador.  
Colhedor de bolas.  
Colhedor de marisas.  
Cortador a frio.  
Cortador a quente.  
Dactilógrafo do 3.º ano.  
Encaixotador.  
Fiel de balança.  
Guarda.  
Porteiro.

Grupo 18:

Contínuo.  
Controlador de obra serigravada.  
Desenformador de obra pirogravada.  
Enfornador de obra pirogravada ou pintada.  
Marcador de caixas.  
Operador de máquina manual ou mesa de serigrafia com afinação.  
Vigilante com funções pedagógicas.

Grupo 19:

Ajudante de fundidor.  
Auxiliar de armazém.  
Dactilógrafo do 2.º ano.  
Moleiro.  
Servente de carga.  
Servente de escolha.  
Servente metalúrgico.  
Servente de pedreiro.  
Servente de pirogravura.

Grupo 20:

Abastecedor de carburante.  
Ajudante de maquinista de *ividur*.  
Ajudante de operador de máquina semiautomática de serigrafia com afinação.  
Apartador.  
Armador de caixas de madeira ou cartão.  
Escolhedor fora do tapete.  
Maquinista de palha de madeira.  
Operador de máquina ou mesa de serigrafia.  
Servente.  
Vigilante de balneário.

Grupo 21:

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia.  
Ajudante de preparador de écrans.  
Alimentador de máquina.  
Alimentador de máquina automática de acabamento.  
Armador(a) de caixas de cartão.  
Auxiliar de infantário.  
Auxiliar de laboratório.

Auxiliar de mostruário.  
Condutor de máquinas de lavar obra.  
Controlista.  
Cortador(a).  
Dactilógrafo do 1.º ano.  
Decalcador(a).  
Embalador(a).  
Empalhador(a) de palha.  
Lavador(a) de obra pirogravada.  
Marcador(a) de obra para lapidar.  
Moldador(a) a estanho.  
Queimador(a).  
Roçador(a).

Grupo 22:

Arrumador(a).  
Lavador(a).  
Servente de limpeza.

ANEXO V

Taboelas salariais

	Tabela A	Tabela B	Tabela C
<b>Grupos:</b>			
1 .....	145 850\$00	158 050\$00	179 200\$00
2 .....	104 750\$00	113 650\$00	139 050\$00
3 .....	93 500\$00	101 100\$00	129 350\$00
4 .....	90 750\$00	98 400\$00	106 450\$00
5 .....	87 100\$00	94 200\$00	102 850\$00
6 .....	83 450\$00	90 500\$00	100 250\$00
7 .....	81 950\$00	88 850\$00	97 500\$00
8 .....	79 450\$00	85 950\$00	95 750\$00
9 .....	77 450\$00	83 950\$00	94 200\$00
10 .....	75 350\$00	81 600\$00	92 300\$00
11 .....	74 400\$00	80 500\$00	91 250\$00
12 .....	72 900\$00	78 800\$00	88 850\$00
13 .....	71 000\$00	77 050\$00	87 950\$00
14 .....	69 850\$00	75 500\$00	86 550\$00
15 .....	68 400\$00	74 000\$00	84 800\$00
16 .....	68 250\$00	73 900\$00	83 250\$00
17 .....	66 100\$00	71 550\$00	81 500\$00
18 .....	63 950\$00	69 350\$00	80 500\$00
19 .....	63 150\$00	68 350\$00	78 800\$00
20 .....	61 750\$00	66 750\$00	77 150\$00
21 .....	60 400\$00	65 250\$00	75 050\$00
22 .....	59 450\$00	64 250\$00	73 000\$00
<b>Praticante geral:</b>			
1.º ano .....	37 100\$00	43 400\$00	48 100\$00
2.º ano .....	40 300\$00	47 050\$00	51 500\$00
3.º ano .....	44 400\$00	51 900\$00	55 000\$00
4.º ano .....	47 350\$00	55 350\$00	60 800\$00
<b>Aprendiz geral:</b>			
Com 15 anos ....	33 550\$00	33 550\$00	34 500\$00
Com 16 anos ....	33 550\$00	33 550\$00	38 000\$00
Com 17 anos ....	33 500\$00	36 050\$00	41 250\$00
<b>Praticante metalúrgico:</b>			
1.º ano .....	43 800\$00	51 100\$00	55 000\$00
2.º ano .....	48 200\$00	56 200\$00	60 500\$00
<b>Aprendiz metalúrgico:</b>			
1.º ano:			
Com 15 anos	33 550\$00	33 550\$00	33 550\$00
Com 16 anos	33 550\$00	33 550\$00	36 900\$00
Com 17 anos	33 550\$00	33 550\$00	40 250\$00

	Tabela A	Tabela B	Tabela C
2.º ano:			
Com 15 anos	33 550\$00	33 550\$00	36 950\$00
Com 16 anos	33 550\$00	33 550\$00	40 250\$00
3.º ano:			
Com 15 anos	33 550\$00	35 300\$00	40 250\$00
4.º ano .....	33 550\$00	38 100\$00	43 700\$00
Aprendiz de forno:			
Com 15 anos ....	33 550\$00	37 400\$00	
Com 16 anos ....	36 750\$00	42 850\$00	
Com 17 anos ....	39 750\$00	46 250\$00	
Com 18/19 anos	42 750\$00	49 850\$00	

Tabela C — Aplica-se à empresa CRISAL — Marinha Grande.  
Tabela B — Aplica-se à empresa CRISAL — Alcobaça e Casal da Areia.

Tabela A — Aplica-se às restantes empresas abrangidas por esta convenção, bem como às da 2.ª divisão da ANITV.

*Nota.* — A retribuição dos trabalhadores classificados como B é a que resultar do acréscimo de 11,4% sobre os valores praticados em 31 de Dezembro de 1991.

Por IVIMA — Empresa Industrial do Vidro da Marinha, S. A.:

(Assinatura ilegível.)  
Manuel Pereira Roldão.

Por Marividros:

(Assinatura ilegível.)

Por Ifavidros:

(Assinatura ilegível.)

Por CRISAL, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Maio de 1992.

Depositado em 28 de Maio de 1992, a fl. 139 do livro n.º 6, com o n.º 250/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — A tabela salarial anexo III e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Março de 1992.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de admissão

1 — .....

a) Idade não inferior a 16 anos;

b) .....

2 — .....

a) .....

b) .....

3 — .....

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental de:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2 — No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo aplicar-se-á a lei vigente.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — .....

a) .....

b) Para os restantes trabalhadores, de quarenta e três horas semanais.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder dez horas semanais e duzentas horas anuais.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito dentro dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 260\$;

Almoço — 1060\$;

Jantar — 1060\$;

Ceia — 260\$.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, compreendidos de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão de feriados, não sendo como tal considerados sábados e domingos.

2 — .....

3 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Outubro, na razão de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

4 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

Período de férias

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, se os trabalhadores nisso estiverem interessados, desde que salvaguardados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.  
 6 — .....  
 7 — .....

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a LACTICOOP seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à LACTICOOP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados. A justificação da doença só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares, Serviços Médico-Sociais ou atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela LACTICOOP.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
I .....	165 000\$00
II .....	146 000\$00

Níveis	Remunerações
III .....	124 000\$00
IV .....	110 200\$00
V .....	95 000\$00
VI .....	83 200\$00
VII .....	77 550\$00
VIII .....	72 550\$00
IX .....	68 350\$00
X .....	66 000\$00
XI .....	64 150\$00
XII .....	60 600\$00
XIII .....	58 350\$00
XIV .....	56 350\$00
XV .....	52 850\$00
XVI .....	50 500\$00
XVII .....	48 950\$00
XVIII .....	239\$00/h

Nota. — Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados, verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada de 10% da retribuição que auferem.

Aveiro, 14 de Abril de 1992.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro:

José António da Costa Godinho.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra:

Aurélio da Cruz Teixeira.

Entrado em 30 de Abril de 1992.

Depositado em 27 de Maio de 1992, a fl. 138 do livro n.º 6, com o n.º 243/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outra

Artigo 1.º

A empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões, salvo no que respeita ao período normal de trabalho publicado no *Boletim do Traba-*

*lho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990, e às matérias constantes desta convenção.

Artigo 2.º

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1992, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 330\$ diários de subsídio de alimentação.

### Artigo 3.º

As retribuições mínimas para as diferentes categorias profissionais são as seguintes:

Grupos	Retribuição
1 .....	92 300\$00
2 .....	87 400\$00
3 .....	82 300\$00
4 .....	79 100\$00
5 .....	78 300\$00
6 .....	73 500\$00
7 .....	71 200\$00
8 .....	70 000\$00
9 .....	68 300\$00
10 .....	66 400\$00
11 .....	49 200\$00
12 .....	43 300\$00
13 .....	34 100\$00

### Artigo 4.º

As condições estabelecidas nesta convenção são válidas por um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

Vila Nova de Famalicão, 25 de Fevereiro de 1992.

Por LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Fernando Rocha Selva.  
Helena Simões.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Março de 1992.

Depositado em 27 de Maio de 1992, a fl. 138 do livro n.º 6, com o n.º 244/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos celebrados pelos mesmos outorgantes:

- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981;
- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982;
- Acordo anexo ao protocolo celebrado em 13 de Julho de 1983, aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente, de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984;
- AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses celebrado em 25 de Abril de 1986;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SMAQ — Sin-

dicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses em 31 de Maio de 1988;

- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses em 18 de Janeiro de 1991.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência do AE

- O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.
- As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1993.
- O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1992 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.
- Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982, 1983, 1986, 1988 e 1991 não alteradas pelo presente AE.
- Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982, 1983, 1986,

1988 e 1991, com as alterações introduzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação, cujo montante varia em função da duração da deslocação e da circunstância de a mesma implicar ou não o gozo de repouso fora da sede.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

5 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios não quebra a contagem do tempo.

6 — Para efeito do disposto nos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 59.<sup>a</sup>

8 — Os trabalhadores que se deslocem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento do material circulante terão direito ao dobro do montante do abono por deslocação, previsto no n.º 2 da presente cláusula, desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se deslocem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

10 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo por repouso fora da sede

1 — As deslocações referidas na cláusula anterior que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão igualmente direito a uma compensação/ajuda de custo no valor de 1600\$ por cada repouso cuja duração seja igual ou superior a seis horas.

2 — Caso as situações previstas no n.º 1 da presente cláusula ocorram na rede da RENFE, será elevado para o dobro o valor da compensação/ajuda de custo correspondente.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 410\$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixadas no regulamento de dormitórios e no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3000\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades,

desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constantes do AE de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente AE passará a ser garantido um complemento de diuturnidades, que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades, quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade.

Este complemento de diuturnidades integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 570\$ nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a quatro horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;

c) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;

d) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

8 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de refeição é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2% do escalão 10 da tabela salarial.

2 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 182.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas por todas as caixas dos regimes especiais de previdência que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1992 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecido no presente AE representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e que correspondem a uma percentagem média de 10,75%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

#### Tabela salarial — 1992

Escalão	Remuneração
A2.....	337 530\$00
A1.....	306 970\$00
A.....	283 770\$00
B.....	268 960\$00
C.....	249 710\$00
01.....	232 600\$00
02.....	215 300\$00
03.....	198 000\$00
04.....	182 270\$00
05.....	166 610\$00
06.....	153 090\$00

Escalão	Remuneração
07	139 560\$00
08	125 850\$00
09	112 420\$00
10	98 690\$00
1A	94 450\$00
11	90 240\$00
12	85 350\$00
13	80 010\$00
3A	77 180\$00
14	74 310\$00
15	71 830\$00
16	69 700\$00
17	68 130\$00
18	66 110\$00
19	64 010\$00
20	62 250\$00
21	60 310\$00
22	58 560\$00

### Protocolo

1 — A empresa compromete-se a fixar, a partir de 1 de Abril de 1992, o preço das refeições nas cantinas em 570\$.

2 — A empresa assegurará a compilação dos textos dos AE actualmente em vigor.

3 — O sindicato outorgante reserva-se o direito de obter o tratamento mais favorável que venha a ser atribuído a qualquer outra associação sindical, o que a empresa aceita.

4 — A empresa compromete-se a cumprir as orientações que o Conselho Permanente de Concertação Social venha eventualmente a emitir na sequência do acordo de rendimentos e preços firmado para 1992.

Lisboa, 27 de de Fevereiro de 1992.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Março de 1992.

Depositado provisoriamente em 3 de Abril de 1992.

Depositado definitivamente em 25 de Maio de 1992, a fl. 137 do livro n.º 6, com o n.º 240/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos:

- AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, ao qual o sindicato outorgante do presente aderiu por acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1982;
- AE celebrado pelos outorgantes do presente AE e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;
- Acordo anexo ao protocolo celebrado em 15 de Julho de 1983 pelos outorgantes do presente AE e aprovado pelos despachos dos secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente, de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;

- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984;
- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante em 25 de Abril de 1986;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante em 7 de Fevereiro de 1987;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante em 5 de Abril de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1990;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra em 18 de Janeiro de 1991.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência do AE

1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1993.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1992 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982, 1983, 1986, 1987, 1990 e 1991 não alteradas pelo presente.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982, 1983, 1985, 1986, 1987, 1990 e 1991, com as alterações introduzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

## Cláusula 49.<sup>a</sup>

### Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 600\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 600\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que haja alternância de descansos.

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela

deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas de 1600\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 650\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis, em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Para efeito do disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

9 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no n.º 4.

10 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos por deslocação, ajuda de custo/compensação previstos, respectivamente, nos n.ºs 2, 3 e 4 da presente cláusula e da cláusula 94.<sup>a</sup>, desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

11 — O disposto do número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

12 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

13 — Ao pessoal de estações, enquanto exerça as funções de condutor, revisor ou chefe de comboio, é aplicável o regime previsto nas cláusulas 63.<sup>a</sup> e 66.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 410\$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixadas no regulamento de dormitórios e no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3000\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constantes do AE de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que

lhes cabe por força do presente AE passará a ser garantido um complemento de diuturnidades que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades, quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade.

Este complemento de diuturnidades integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 570\$ nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto;
- d) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;
- e) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

8 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de refeição é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2% do escalão 10 da tabela salarial.

2 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>-B

##### Subsídio de via fluvial

1 — Os trabalhadores pertencentes às categorias a seguir indicadas têm direito a um subsídio de via fluvial nos seguintes montantes:

- Marinheiros de 1.<sup>a</sup> classe — 100\$;
- Marinheiros de 2.<sup>a</sup> classe — 100\$;
- Mestres de leme — 100\$;
- Mestre — 100\$;
- Inspector de via fluvial — 100\$;

a atribuir nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de via fluvial por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de via fluvial por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de via fluvial os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de via fluvial as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) Faltas ou ausências motivadas pelo atraso de circulações ferroviárias;
- d) Faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>-C

##### Subsídio de gases

1 — Os trabalhadores pertencentes às categorias a seguir indicadas têm direito a um subsídio de gases nos seguintes montantes:

- Primeiro-motorista — 100\$;
- Segundo-motorista — 100\$;
- Ajudante — 100\$;

a atribuir nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de gases por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de gases por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de gases os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de gases as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) Faltas ou ausências motivadas pelo atraso de circulações ferroviárias;
- d) Faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, se justifique a existência de mais de um chefe de estação, procederá a empresa à designação de um chefe de estação titular.

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 4265\$, que será devido apenas e en-

quanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

3 — O abono pela titularidade de chefia de estação não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.<sup>o</sup> mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 4265\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ .

6 — Por referência à mesma estação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono poderá ser processado a mais de um chefe de estação, com excepção das estações em que exista mais de um titular.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>-A

##### Abono pela titularidade de chefia de embarcação e da casa das máquinas

1 — Aos mestres de via fluvial e aos primeiros-motoristas que efectivamente exerçam as funções de, respectivamente, chefia de embarcações e da casa das máquinas é atribuído um abono no valor de 4265\$, a processar mensalmente enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

2 — O abono não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.<sup>o</sup> mês.

3 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de embarcação ou da casa das máquinas dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

4 — Quando os chefes de embarcação ou da casa das máquinas exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 4265\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ .

5 — Por referência à mesma embarcação ou à mesma casa das máquinas e no mesmo período normal de trabalho, o presente abono não poderá ser processado a mais de um chefe de embarcação ou casa das máquinas.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diá-

ria por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de 260\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 332\$50.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 332\$50.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 4700\$.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas por todas as caixas dos regimes especiais de previdência que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1992 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecido no presente AE representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e que correspondem a uma percentagem média de 10,75%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

#### Tabela salarial — 1992

Escalão	Remuneração
A2 .....	337 530\$00
A1 .....	306 970\$00
A .....	283 770\$00

Escalão	Remuneração
B .....	268 960\$00
C .....	249 710\$00
01 .....	232 600\$00
02 .....	215 300\$00
03 .....	198 000\$00
04 .....	182 270\$00
05 .....	166 610\$00
06 .....	153 090\$00
07 .....	139 560\$00
08 .....	125 850\$00
09 .....	112 420\$00
10 .....	98 690\$00
1A .....	94 450\$00
11 .....	90 240\$00
12 .....	85 350\$00
13 .....	80 010\$00
3A .....	77 180\$00
14 .....	74 310\$00
15 .....	71 830\$00
16 .....	69 700\$00
17 .....	68 130\$00
18 .....	66 110\$00
19 .....	64 010\$00
20 .....	62 250\$00
21 .....	60 310\$00
22 .....	58 560\$00

#### Protocolo

1 — A empresa compromete-se a fixar, a partir de 1 de Abril de 1992, o preço das refeições nas cantinas em 570\$.

2 — A empresa assegurará a compilação dos textos dos AE acualmente em vigor.

3 — O sindicato outorgante reserva-se o direito de obter o tratamento mais favorável que venha a ser atribuído a qualquer outra associação sindical, o que a empresa aceita.

4 — A empresa compromete-se a cumprir as orientações que o Conselho Permanente de Concertação Social venha eventualmente a emitir na sequência do acordo de rendimentos e preços firmado para 1992.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1992.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Abril de 1992.

Depositado provisoriamente em 3 de Abril de 1992.

Depositado definitivamente em 25 de Maio de 1992, a fl. 137 do livro n.º 6, com o n.º 236/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SIFA — Sind. Independente dos Ferroviários e Afins — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos, aos quais o SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins aderiu por acordo celebrado em 22 de Maio de 1991:

- a) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981;
- b) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;
- c) Acordo anexo ao protocolo celebrado em 8 de Julho de 1983 pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente, de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- d) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do AE**

- 1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.
- 2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1993.
- 3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1992 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.
- 4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982 e 1983 e não alteradas pelo presente AE.
- 5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982 e 1983, com as alterações introduzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

6 — Em qualquer altura da vigência do AE podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julguem convenientes, nos termos legais.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Serviço de prevenção**

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 600\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 600\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que haja alternância de descansos.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Abono por deslocação**

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas de 1600\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 650\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Para efeito do disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

9 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação, nem à compensação referida no n.º 4.

10 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos por deslocação, ajuda de custo/compensação, previstos, respectivamente, nos n.ºs 2, 3 e 4 da presente cláusula e da cláusula 94.<sup>a</sup>, desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

11 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ao superior a quarenta e cinco minutos.

12 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

13 — Ao pessoal de estações enquanto exerça as funções de condutor, revisor ou chefe de comboio é aplicável o regime previsto nas cláusulas 63.<sup>a</sup> e 66.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 410\$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixadas no regulamento de dormitórios e no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3000\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes, deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constantes do AE de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente AE passará a ser garantido um complemento de diuturnidades, que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade.

Este complemento de diuturnidades integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 570\$ nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto;
- d) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;
- e) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

8 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de refeição é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2% do escalão 10 da tabela salarial.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>-C

##### Subsídio de via fluvial

1 — Os trabalhadores pertencentes às categorias a seguir indicadas têm direito a um subsídio de via fluvial nos seguintes montantes:

- Marinheiros de 1.<sup>a</sup> classe — 100\$;
- Marinheiros de 2.<sup>a</sup> classe — 100\$;
- Mestres de leme — 100\$;
- Mestre — 100\$;
- Inspector de via fluvial — 100\$;

a atribuir nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de via fluvial por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de via fluvial por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de via fluvial os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de

descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de via fluvial as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) Faltas ou ausências motivadas pelo atraso de circulações ferroviárias;
- d) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>-D

##### Subsídio de gases

1 — Os trabalhadores pertencentes às categorias a seguir indicadas têm direito a um subsídio de gases nos seguintes montantes:

- Primeiro-motorista — 100\$;  
Segundo-motorista — 100\$;  
Ajudante — 100\$;

a atribuir nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de gases por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de gases por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de gases os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;

- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de gases as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício de actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) Faltas ou ausências motivadas pelo atraso de circulações ferroviárias;
- d) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, se justifique a existência de mais de um chefe de estação, procederá a empresa à designação de um chefe de estação titular.

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 4265\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

3 — O abono pela titularidade de chefia de estação não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.<sup>o</sup> mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor  $\frac{1}{22} \times 4265\$$  a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 4265\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ .

6 — Por referência à mesma estação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono não poderá ser processado a mais de um chefe de estação, com excepção das estações em que exista mais de um titular.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>-A

##### Abono pela titularidade de chefia de embarcação e da casa das máquinas

1 — Aos mestres de via fluvial e aos primeiros-motoristas que efectivamente exerçam as funções de, respectivamente, chefia de embarcações e da casa das máquinas é atribuído um abono no valor de 4265\$, a processar mensalmente enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

2 — O abono não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.<sup>o</sup> mês.

3 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de embarcação ou da casa das máquinas dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

4 — Quando os chefes de embarcação ou da casa das máquinas exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 4265\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ .

5 — Por referência à mesma embarcação ou à mesma casa das máquinas e no mesmo período normal de trabalho, o presente abono não poderá ser processado a mais de um chefe de embarcação ou casa das máquinas.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de 260\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 332\$50.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 332\$50.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo resultante de acidente de viação ocorrido ao

serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 4700\$.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas por todas as caixas dos regimes especiais de previdência que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1992 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data forma iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecido no presente AE representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e que correspondem a uma percentagem média de 10,75%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

Tabela salarial - 1992

Escalão	Remuneração
A2	337 530\$00
A1	306 970\$00
A	283 770\$00
B	268 960\$00
C	249 710\$00
01	232 600\$00
02	215 300\$00
03	198 000\$00
04	182 270\$00
05	166 610\$00
06	153 090\$00
07	139 560\$00
08	125 850\$00
09	112 420\$00
10	98 690\$00
1A	94 450\$00
11	90 240\$00
12	85 350\$00
13	80 010\$00
3A	77 180\$00
14	74 310\$00
15	71 830\$00
16	69 700\$00
17	68 130\$00
18	66 110\$00
19	64 010\$00
20	62 250\$00
21	60 310\$00
22	58 560\$00

#### Protocolo

1 — A empresa compromete-se a fixar, a partir de 1 de Abril de 1992, o preço das refeições nas cantinas em 570\$.

2 — A empresa assegurará a compilação dos textos dos AE actualmente em vigor.

3 — O sindicato outorgante reserva-se o direito de obter o tratamento mais favorável que venha a ser atribuído a qualquer outra associação sindical, o que a empresa aceita.

4 — A empresa compromete-se a cumprir as orientações que o Conselho Permanente de Concertação Social venha eventualmente a emitir na sequência do acordo de rendimentos e preços firmado para 1992.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1992.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Março de 1992.

Depositado provisoriamente em 3 de Abril de 1992.

Depositado definitivamente em 25 de Maio de 1992, a fl. 137 do livro n.º 6, com o n.º 239/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINAFE — Sind. Nacional dos Ferroviários de Estação e Afins — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos:

- a) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, ao qual o sindicato outorgante do presente aderiu por acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982;
- b) AE celebrado pelos outorgantes do presente AE e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;
- c) Acordo anexo ao protocolo celebrado em 15 de Julho de 1983 pelos outorgantes do presente AE e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente, de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- d) AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984;
- e) AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- f) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários de Estação em 25 de Abril de 1986;
- g) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários de Estação em 7 de Fevereiro de 1987;
- h) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SINAFE —

Sindicato Nacional dos Ferroviários de Estação e Afins em 31 de Maio de 1988;

- i) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SINAFE — Sindicato Nacional dos Ferroviários de Estação e Afins em 5 de Abril de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1990;
- j) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SINAFE — Sindicato Nacional dos Ferroviários de Estação e Afins em 12 de Janeiro de 1991.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência do AE

1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1993.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1992 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982, 1983, 1986, 1987, 1988, 1990 e 1991 não alteradas pelo presente AE.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982, 1983, 1986, 1987, 1988, 1990 e 1991, com as alterações introduzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 600\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 600\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que haja alternância de descansos.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas de 1600\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 650\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Para efeito do disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

9 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação, nem à compensação referida no n.º 4.

10 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos por deslocação, ajuda de custo/compensação previstos, respectivamente, nos n.ºs 2, 3 e 4 da presente cláusula e da cláusula 94.<sup>a</sup>, desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

11 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

12 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

13 — Ao pessoal de estações enquanto exerça as funções de condutor, revisor ou chefe de comboio é aplicável o regime previsto nas cláusulas 63.<sup>a</sup> e 66.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 410\$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixadas no regulamento de dormitórios e no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3000\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constante do AE de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente AE passará a ser garantido um complemento de diuturnidades, que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade.

Este complemento de diuturnidades integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 570\$ nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo

de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2% do escalão 10 da tabela salarial.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, se justifique a existência de mais de um chefe de estação, procederá a empresa à designação de um chefe de estação titular.

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 4265\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

3 — O abono pela titularidade de chefia de estação não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no

valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 4265\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ .

6 — Por referência à mesma estação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono poderá ser processado a mais de um chefe de estação, com excepção das estações em que exista mais de um titular.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de 260\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 332\$50.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 332\$50.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 4700\$.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas por todas as caixas dos regimes especiais de previdência que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1992 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente AE representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e que correspondem a uma percentagem média de 10,75%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

#### Tabela salarial — 1992

Escalão	Remuneração
A2	337 530\$00
A1	306 970\$00
A	283 770\$00
B	268 960\$00
C	249 710\$00
01	232 600\$00
02	215 300\$00
03	198 000\$00
04	182 270\$00
05	166 610\$00
06	153 090\$00
07	139 560\$00
08	125 850\$00
09	112 420\$00
10	98 690\$00
1A	94 450\$00
11	90 240\$00
12	85 350\$00
13	80 010\$00
3A	77 180\$00
14	74 310\$00
15	71 830\$00
16	69 700\$00
17	68 130\$00
18	66 110\$00
19	64 010\$00
20	62 250\$00
21	60 310\$00
22	58 560\$00

#### Protocolo

1 — A empresa compromete-se a fixar, a partir de 1 de Abril de 1992, o preço das refeições nas cantinas em 570\$.

2 — A empresa assegurará a compilação dos textos dos AE actualmente em vigor.

3 — O sindicato outorgante reserva-se o direito de obter o tratamento mais favorável que venha a ser atribuído a qualquer outra associação sindical, o que a empresa aceita.

4 — A empresa compromete-se a cumprir as orientações que o Conselho Permanente de Concertação Social venha eventualmente a emitir na sequência do acordo de rendimentos e preços firmado para 1992.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1992.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINAFE — Sindicato Nacional dos Ferroviários de Estação e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Março de 1992.

Depositado provisoriamente em 3 de Abril de 1992.

Depositado definitivamente em 25 de Maio de 1992, a fl. 138 do livro n.º 6, com o n.º 242/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINFB — Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos, aos quais o Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais aderiu por acordo celebrado em 30 de Outubro de 1991:

- a) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981;
- b) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;
- c) Acordo anexo ao protocolo celebrado em 8 de Julho de 1983 pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente, de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- d) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do AE**

1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1993.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1992 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982 e 1983 e não alteradas pelo presente AE.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982 e 1983 com as alterações introduzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

6 — Em qualquer altura da vigência do AE podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julguem convenientes, nos termos legais.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Serviço de prevenção**

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 600\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 600\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que haja alternância de descansos.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Abono por deslocação**

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas de 1600\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 650\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Para efeito do disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

9 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação, nem à compensação referida no n.º 4.

10 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos por deslocação, ajuda de custo/compensação previstos, respectivamente, nos n.ºs 2, 3 e 4 da presente cláusula e da cláusula 94.<sup>a</sup>, desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

11 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

12 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

13 — Ao pessoal de estações enquanto exerça as funções de condutor, revisor ou chefe de comboio é aplicável o regime previsto nas cláusulas 63.<sup>a</sup> e 66.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 410\$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixadas no regulamento de dormitórios e no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3000\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constante do AE de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente AE passará a ser garantido um complemento de diuturnidades, que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade.

Este complemento de diuturnidades integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 570\$ nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de traba-

lho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até doze meses após o parto;
- d) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;
- e) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

8 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de refeição é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

## Cláusula 103.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2% do escalão 10 da tabela salarial.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

## Cláusula 105.<sup>a</sup>

### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, se justifique a existência de mais de um chefe de estação, procederá a empresa à designação de um chefe de estação titular.

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 4265\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

3 — O abono pela titularidade de chefia de estação não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.<sup>o</sup> mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 4265\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ .

6 — Por referência à mesma estação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono não poderá ser processado a mais de um chefe de estação, com excepção das estações em que exista mais de um titular.

## Cláusula 112.<sup>a</sup>

### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de 260\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 332\$50.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 332\$50.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 4700\$.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas por todas as caixas dos regimes especiais de previdência que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1992 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecido no presente AE representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e que correspondem a uma percentagem média de 10,75%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

#### Tabela salarial — 1992

Escalão	Remuneração
A2 .....	337 530\$00
A1 .....	306 970\$00
A .....	283 770\$00
B .....	268 960\$00
C .....	249 710\$00

Escalão	Remuneração
01 .....	232 600\$00
02 .....	215 300\$00
03 .....	198 000\$00
04 .....	182 270\$00
05 .....	166 610\$00
06 .....	153 090\$00
07 .....	139 560\$00
08 .....	125 850\$00
09 .....	112 420\$00
10 .....	98 690\$00
1A .....	94 450\$00
11 .....	90 240\$00
12 .....	85 350\$00
13 .....	80 010\$00
3A .....	77 180\$00
14 .....	74 310\$00
15 .....	71 830\$00
16 .....	69 700\$00
17 .....	68 130\$00
18 .....	66 110\$00
19 .....	64 010\$00
20 .....	62 250\$00
21 .....	60 310\$00
22 .....	58 560\$00

#### Protocolo

1 — A empresa compromete-se a fixar, a partir de 1 de Abril de 1992, o preço das refeições nas cantinas em 570\$.

2 — A empresa assegurará a compilação dos textos dos AE actualmente em vigor.

3 — O sindicato outorgante reserva-se o direito de obter o tratamento mais favorável que venha a ser atribuído a qualquer outra associação sindical, o que a empresa aceita.

4 — A empresa compromete-se a cumprir as orientações que o Conselho Permanente de Concertação Social venha eventualmente a emitir na sequência do acordo de rendimentos e preços firmado para 1992.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1992.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Março de 1992.

Depositado provisoriamente em 3 de Abril de 1992.

Depositado definitivamente em 25 de Maio de 1992, a fl. 137 do livro n.º 6, com o n.º 238/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINFA — Sind. Nacional de Ferroviários e Afins — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos celebrados pelos mesmos outorgantes:

- a) AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981;
- b) AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;
- c) Acordo anexo ao protocolo celebrado em 13 de Julho de 1983 e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente, de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- d) AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984;
- e) AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- f) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Ferroviário de Trens e Revisão dos Caminhos de Ferro Portugueses em 25 de Abril de 1986;
- g) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Ferroviário de Trens e Revisão dos Caminhos de Ferro Portugueses em 31 de Maio de 1988;
- h) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Ferroviário de Trens, Revisão e Afins em 5 de Abril de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1990;
- i) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Ferroviário de Trens, Revisão e Afins em 18 de Janeiro de 1991.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do AE**

- 1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.
- 2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1993.
- 3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1992 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.
- 4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982, 1983, 1986, 1988, 1990 e 1991 não alteradas pelo presente AE.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982, 1983, 1986, 1988, 1990 e 1991, com as alterações introduzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Serviço de prevenção**

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 600\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 600\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que haja alternância de descansos.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Abono por deslocação**

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de 12 ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas de 1600\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 650\$, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis, em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Para efeito do disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

9 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no n.º 4.

10 — Os trabalhadores que se deslocam na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos por deslocação, ajuda de custo/compensação previstos, respectivamente, nos n.ºs 2, 3 e 4 da presente cláusula e da cláusula 94.ª, desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

11 — O disposto do número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se deslocam em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

12 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

13 — Ao pessoal de estações enquanto exerça as funções de condutor, revisor ou chefe de comboio é aplicável o regime previsto nas cláusulas 63.ª e 66.ª do presente AE.

#### Cláusula 59.ª

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 410\$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixados no regulamento de dormitórios e no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 93.ª

#### Cláusula 67.ª

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3000\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constantes do AE de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente AE passará a ser garantido um complemento de diuturnidades que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade.

Este complemento de diuturnidades integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

#### Cláusula 68.ª

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 570\$ nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

## Subsídio de via fluvial

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a quatro horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até doze meses após o parto;
- d) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;
- e) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

8 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de refeição é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

Cláusula 68.<sup>a</sup>-A

## Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2% do escalão 10 da tabela salarial.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

1 — Os trabalhadores pertencentes às categorias a seguir indicadas têm direito a um subsídio de via fluvial nos seguintes montantes:

- Marinheiros de 1.<sup>a</sup> classe — 100\$;
- Marinheiros de 2.<sup>a</sup> classe — 100\$;
- Mestres de leme — 100\$;
- Mestre — 100\$;
- Inspector de via fluvial — 100\$;

a atribuir nas condições constantes dos números seguintes:

2 — Têm direito ao subsídio de via fluvial por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de via fluvial por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de via fluvial os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de via fluvial as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;
- d) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>-D

##### Subsídio de gases

1 — Os trabalhadores pertencentes às categorias a seguir indicadas têm direito a um subsídio de gases nos seguintes montantes:

- Primeiro-motorista — 100\$;
- Segundo-motorista — 100\$;
- Ajudante — 100\$;

a atribuir nas condições constantes dos números seguintes:

2 — Têm direito ao subsídio de gases por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de gases por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de gases os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de gases as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;
- d) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, se justifique a existência de mais de um chefe de estação, procederá a empresa à designação de um chefe de estação titular.

2 — Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 4265\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

3 — O abono pela titularidade de chefia de estação não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.<sup>o</sup> mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os chefes de estação titulares exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 4265\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ .

6 — Por referência à mesma estação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono poderá ser processado a mais de um chefe de estação, com excepção das estações em que exista mais de um titular.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-C

##### Abono pela titularidade de chefia de embarcação e da casa das máquinas

1 — Aos mestres de via fluvial e aos primeiros-motoristas que efectivamente exerçam as funções de, respectivamente, chefia de embarcações e da casa das máquinas é atribuído um abono no valor de 4265\$, a processar mensalmente enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

2 — O abono não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.<sup>o</sup> mês.

3 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de embarcação ou da casa das máquinas dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

4 — Quando os chefes de embarcação ou da casa das máquinas exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 4265\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 4265\$$ .

5 — Por referência à mesma embarcação ou à mesma casa das máquinas e no mesmo período normal de trabalho, o presente abono poderá ser processado a mais de um chefe de embarcação ou casa das máquinas.

#### Cláusula 72.ª-A

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de 260\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 332\$50.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que em regime de acumulação exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 332\$50.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

#### Cláusula 74.ª

##### Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 4700\$.

#### Cláusula 182.ª

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas por todas as caixas dos regimes especiais de previdência que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1992 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecido no presente AE representam, na sua totali-

dade, compensação pelo agravamento do custo de vida e que correspondem a uma percentagem média de 10,75%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

Tabela salarial — 1992

Escalão	Remuneração
A2	337 530\$00
A1	306 970\$00
A	283 770\$00
B	268 960\$00
C	249 710\$00
01	232 600\$00
02	215 300\$00
03	198 000\$00
04	182 270\$00
05	166 610\$00
06	153 090\$00
07	139 560\$00
08	125 850\$00
09	112 420\$00
10	98 690\$00
1A	94 450\$00
11	90 240\$00
12	85 350\$00
13	80 010\$00
3A	77 180\$00
14	74 310\$00
15	71 830\$00
16	69 700\$00
17	68 130\$00
18	66 110\$00
19	64 010\$00
20	62 250\$00
21	60 310\$00
22	58 560\$00

#### Protocolo

1 — A empresa compromete-se a fixar, a partir de 1 de Abril de 1992, o preço das refeições nas cantinas em 570\$.

2 — A empresa assegurará a compilação dos textos dos AE acualmente em vigor.

3 — O sindicato outorgante reserva-se o direito de obter o tratamento mais favorável que venha a ser atribuído a qualquer outra associação sindical, o que a empresa aceita.

4 — A empresa compromete-se a cumprir as orientações que o Conselho Permanente de Concertação Social venha eventualmente a emitir na sequência do acordo de rendimento e preços firmado para 1992.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 1992.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFA — Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Março de 1992.

Depositado provisoriamente em 3 de Abril de 1992.

Depositado definitivamente em 25 de Maio de 1992, a fl. 137 do livro n.º 6, com o n.º 237/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos:

- a) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, ao qual o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais aderiu por acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981;
- b) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982, ao qual o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais aderiu por acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1982;
- c) Acordo anexo ao protocolo celebrado em 8 de Julho de 1983 pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente, de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- d) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- e) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros em 25 de Abril de 1986;
- f) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros em 7 de Fevereiro de 1987;
- g) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros em 31 de Maio de 1988;
- h) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante em 23 de Janeiro de 1991.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do AE**

1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1993.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1992 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982, 1983, 1985, 1986, 1987, 1988 e 1991 não alteradas pelo presente AE.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982, 1983, 1985, 1986, 1987, 1988 e 1991, com as alterações introduzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Serviço de prevenção**

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 600\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 600\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que haja alternância de descansos.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Abono por deslocação**

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 600\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas de 1600\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 650\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Para efeito do disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

9 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação, nem a compensação referida no n.º 4.

10 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos por deslocação, ajuda de custo/compensação, previstos, respectivamente, nos n.ºs 2, 3 e 4 da presente cláusula e da cláusula 94.<sup>a</sup>, desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

11 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ao superior a quarenta e cinco minutos.

12 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

13 — Ao pessoal de estações enquanto exerça as funções de condutor, revisor ou chefe de comboio é aplicável o regime previsto nas cláusulas 63.<sup>a</sup> e 66.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 410\$, cujo valor será elevado para o

dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixados no regulamento de dormitórios e no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3000\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes, deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constantes do AE de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente AE passará a ser garantido um complemento de diuturnidades, que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade.

Este complemento de diuturnidades integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 570\$ nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em um meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto;
- d) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;

e) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

8 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de refeição é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2% do escalão 10 da tabela salarial.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>-C

#### Subsídio de via fluvial

1 — Os trabalhadores pertencentes às categorias a seguir indicadas têm direito a um subsídio de via fluvial nos seguintes montantes:

- Marinheiros de 1.<sup>a</sup> classe — 100\$;
- Marinheiros de 2.<sup>a</sup> classe — 100\$;
- Mestres de leme — 100\$;
- Mestre — 100\$;
- Inspector de via fluvial — 100\$;

a atribuir nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de via fluvial por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de via fluvial por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de via fluvial os trabalhadores que prestem trabalho ape-

nas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta ou quarenta e cinco horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de via fluvial as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

- a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
- c) Faltas ou ausências motivadas pelo atraso de circulações ferroviárias;
- d) As faltas ou ausências, até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas por todas as caixas dos regimes especiais de previdência que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1992 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data forma iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecido no presente AE representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e que correspondem a uma percentagem média de 10,75%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

Tabela salarial — 1992

Escalão	Remuneração
A2 .....	337 530\$00
A1 .....	306 970\$00

Escalão	Remuneração
A .....	283 770\$00
B .....	268 960\$00
C .....	249 710\$00
01 .....	232 600\$00
02 .....	215 300\$00
03 .....	198 000\$00
04 .....	182 270\$00
05 .....	166 610\$00
06 .....	153 090\$00
07 .....	139 560\$00
08 .....	125 850\$00
09 .....	112 420\$00
10 .....	98 690\$00
1A .....	94 450\$00
11 .....	90 240\$00
12 .....	85 350\$00
13 .....	80 010\$00
3A .....	77 180\$00
14 .....	74 310\$00
15 .....	71 830\$00
16 .....	69 700\$00
17 .....	68 130\$00
18 .....	66 110\$00
19 .....	64 010\$00
20 .....	62 250\$00
21 .....	60 310\$00
22 .....	58 560\$00

#### Protocolo

1 — A empresa compromete-se a fixar, a partir de 1 de Abril de 1992, o preço das refeições nas cantinas em 570\$.

2 — A empresa assegurará a compilação dos textos dos AE actualmente em vigor.

3 — O sindicato outorgante reserva-se o direito de obter o tratamento mais favorável que venha a ser atribuído a qualquer outra associação sindical, o que a empresa aceita.

4 — A empresa compromete-se a cumprir as orientações que o Conselho Permanente de Concertação Social venha eventualmente a emitir na sequência do acordo de rendimentos e preços firmado para 1992.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1992.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Março de 1992.

Depositado provisoriamente em 3 de Abril de 1992.

Depositado definitivamente em 25 de Maio de 1992, a fl. 138 do livro n.º 6, com o n.º 241/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, vem publicado o CCT em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção. Assim, a p. 742 da citada publicação, no n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>, «Diuturnidades», onde se lê:

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1400\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

deve ler-se:

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1400\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.