

Boletim do Trabalho e Emprego

29

1.ª SÉRIE

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

Preço 716\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 60	N.º 29	P. 1173-1296	8 - AGOSTO - 1993
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	1175
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	1175
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AICCOPN — Assoc. dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas e outro	1176
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1176
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1177
— Aviso para PE dos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1177
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1177
— Aviso para PE das alterações aos ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre as mesmas entidades patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1178

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros	1178
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1212
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1235
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	1252
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra	1268
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (funções auxiliares) — Alteração salarial e outra	1269
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras	1270
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras	1272
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Comerciantes de Materiais de Construção e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial	1273

	Pág.
— CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1274
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1277
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	1279
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	1281
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Alteração salarial e outras	1282
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o Sind. dos Enfermeiros do Norte e outros — Alteração salarial e outras	1282
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outra e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração salarial e outras	1283
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras	1283
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confeder. Nacional de Sindicatos de Quadros e outro — Alteração salarial e outra	1284
— CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial	1284
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1285
— AE entre a ICC — Importação e Comércio de Carvões, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores Portuários do Douro e Leixões — Alteração salarial e outras	1289
— AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	1289
— AE entre a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras	1290
— Acordo de adesão entre a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e aquela associação sindical e outros	1294
— Acordo de adesão entre a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ao CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins e outros	1294
— Acordo de adesão entre a VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpezas, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ao CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins e outros	1295
— Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a FENTCOP — Feder. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ao AE entre aquela empresa pública e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outras alterações subsequentes	1295
— CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 19/78) — Deliberação da comissão paritária	1296
— AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros e técnicos) — Integração em níveis de qualificação	1296
— CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação	1296

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás

Entre a Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás foi celebrada a alteração ao contrato colectivo publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1993.

Considerando que ficam abrangidas pela alteração referida as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal outorgante e de trabalhadores não inscritos nas associações signatárias não abrangidos pela citada convenção;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado 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 de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo 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, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Fornecedores

de Artigos de Óptica e a Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, na área do continente, se dediquem ao fabrico de armações para óptica ocular não inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas na convenção e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária ao serviço de entidades patronais abrangidas pela aludida convenção.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas convencionais que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entre em vigor nos termos legais e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Maio de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 22 de Julho de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1993, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar, na referida área, as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

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 17, de 8 de Maio de 1993, e devidamente ponderada a oposição deduzida;

Manda o Governo, pelo 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, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1993, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais que exerçam as indústrias de ourivesaria e relojoaria/montagem 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 e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior os trabalhadores filiados em sindicatos na Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

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 Abril de 1993.

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.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 22 de Julho de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AICCOPN — Assoc. dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas 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 portaria de extensão das convenções colectivas de trabalho em título, insertas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1993, e 28, de 29 de Julho de 1993.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma citados, tornará as disposições constantes das aludidas convenções extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coim-

bra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção em epígrafe, a publicar neste *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

das as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade na área nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária, sem filiação nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sînd. do Comércio, Escritórios e Serviços 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 portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1993, por forma a torná-lo aplicável

às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Aviso para PE dos CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sînd. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sînd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1993.

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 que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade (indústria de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda-cal viva) no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço 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.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sînd. do Comércio, Escritórios e Serviços 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1993.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas 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 nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações aos ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre as mesmas entidades patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos ACT mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1993, e 29, desta data.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico (indústria de fibrocimento) que, não tendo outorgado as convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidrelra, Extractiva, Energia e Química e outros

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e o seu período de vigência mínimo é de 12 meses.

2 — As remunerações mínimas das tabelas salariais constantes dos anexos III e IV ao presente CCT produzem efeitos a partir das datas aí previstas.

Cláusula 3.ª

Revisão

1 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A proposta revestirá forma escrita e será apresentada na data da denúncia.

3 — A resposta terá de ser apresentada no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta.

4 — As negociações deverão ter início nos 30 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.ª

Exercício da actividade sindical

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Dirigentes são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações, ainda os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações.

Cláusula 5.ª

Comunicação à entidade patronal

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais que os representem na empresa, bem como dos membros das comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhe-á igualmente o disposto no n.º 1, mas a comunicação poderá ser feita apenas por um dos sindicatos, desde que junte documento comprovativo de estar a composição dessa comissão intersindical ratificada por todos os sindicatos.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de cessação ou substituição de funções dos elementos referidos nos números anteriores.

Cláusula 6.ª

Comissões sindicais na empresa

1 — As comissões sindical e intersindical são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos delegados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

2 — São atribuições das comissões sindical e intersindical na empresa, ou, na sua falta, dos delegados sindicais, a defesa dos legítimos direitos dos trabalhadores, tendo para isso, designadamente, direito a:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa durante as horas de funcionamento destas, sem causar qualquer perturbação ao respectivo funcionamento e no âmbito do crédito de horas garantido para o exercício das funções sindicais;
- b) Tomar atempado conhecimento da instauração de processos disciplinares, bem como fazer-se representar como observadores nas audiências dos mesmos processos sempre que todo e qualquer declarante o solicite;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infan-tário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Pronunciar-se, se assim o entender, sobre os acessos à chefia;
- e) Analisar projectos ou esquemas de alteração de horários de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores;
- f) Analisar os casos de transferência do trabalhador para outro local de trabalho;
- g) 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 distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 7.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais ou intersindical na empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvi-

mento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada um dos demais trabalhadores com funções sindicais (delegados sindicais e membros das comissões sindicais e intersindical na empresa) de um crédito de dez horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectadas na remuneração ou em quaisquer outros direitos.

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

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, tais ausências como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, pela respectiva associação sindical, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7 — O número máximo de delegados sindicais a que são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 8.ª

Condições para o exercício da actividade sindical

A entidade patronal é obrigada:

- a) Nas empresas ou unidades de produção com 75 ou mais trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requirem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto dos delegados sindicais com a entidade patronal

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — O aviso prévio previsto no número anterior será apresentado por escrito e conterà a agenda de trabalhos da reunião conjunta a que se reportar.

3 — De cada reunião conjunta será elaborada uma acta com as propostas apresentadas por cada parte e as conclusões a que se tiver chegado. A acta será afixada em local apropriado.

4 — Em caso de urgência, as comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, podem solicitar reuniões de emergência com a administração da empresa ou seus representantes.

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentem os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

6 — Nos casos e nos termos dos números anteriores, poderão sempre estar presentes a ou as direcções dos sindicatos, quando para tal manifestem interesse.

7 — A entidade patronal poderá também, por sua iniciativa e nos termos dos números anteriores, reunir com as comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, não se computando o tempo gasto nessas reuniões para o crédito de horas previsto nesta convenção para a actividade sindical.

Cláusula 10.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindical ou intersindical na empresa, delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou suplementar.

2 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem os serviços de natureza ur-

gente, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, pelo conjunto de delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional, categoria, quadros e acessos

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1 — Não é permitido às empresas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias e classes enumeradas no anexo n.º 1 são as seguintes:

A) Mineiros

Para os trabalhadores que laborem em lavra subterrânea ou em locais com riscos de nosoconioses, idade mínima e máxima de, respectivamente, 18 e 45 anos; para os restantes trabalhadores, idade mínima de 16 anos. Podem, contudo, excepcionalmente, ser admitidos trabalhadores com idade superior a 45 anos, desde que o trabalhador já tenha exercido aquela profissão.

B) Administrativos e serviços

A idade mínima é de 16 anos e as habitações mínimas são o curso geral do ensino secundário ou equivalente.

C) Licenciados e bacharelés

I — Princípios gerais

1 — Na admissão será exigido certificado comprovativo de licenciatura ou bacharelato oficialmente reconhecidos.

2 — No preenchimento de lugares vagos nas empresas dar-se-á preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais ao seu serviço.

3 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

4 — Todos os profissionais abrangidos serão classificados de harmonia com as funções, nos termos deste CCT.

II — Condições de admissão, acesso e carreira profissional

1 — Considera-se como enquadramento das várias categorias profissionais seis graus.

2 — O grau I destina-se aos profissionais que concluíam os bacharelatos ou licenciaturas nas escolas ou institutos superiores.

3 — Os graus I e II devem ser considerados como base de formação profissional complementar aos conhecimentos do grau académico e a permanência máxima nestes graus é de três anos.

4 — A partir do grau IV, inclusive, podem ser definidas três carreiras profissionais — de gestão, de especialização e de projecto —, a que os trabalhadores terão acesso por acordo com a entidade patronal.

D) Restantes profissões

Idade e habilitações mínimas legais.

Cláusula 12.^a

Exame e inspecções médicas

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Todos os trabalhadores empregados na indústria mineira que laborem na exploração, apoio e transformação ou junto da extracção e, portanto, com risco de doença profissional são obrigatoriamente submetidos a exame médico completo e adequado pelo menos uma vez por ano.

3 — Todos os trabalhadores que laborem em locais subterrâneos ou no exterior com maior risco de doença profissional podem requerer exame médico de seis em seis meses.

4 — Os resultados dos exames referidos nos números anteriores serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — Na impossibilidade de a empresa cumprir o disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador terá o direito a fazer-se examinar pelo delegado de saúde, a expensas da empresa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — O período experimental geral é de 45 dias, com excepção do seguinte:

- a) Profissões qualificadas — 90 dias;
- b) Profissões altamente qualificadas — 120 dias (encarregados, quadros médios e chefias intermédias);
- c) Quadros superiores — 180 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço desde a data do início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos expressamente previstos na lei.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos na lei importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 15.^a

Forma do contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário do trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo, ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 16.^a

Preferência na admissão dos trabalhadores a termo

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base.

Cláusula 17.^a

Readmissão

Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, passem à situação de invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, ingressarão com a sua anterior categoria e com todos os direitos e regalias à data da passagem à situação de invalidez.

Cláusula 18.^a

Níveis de remuneração

As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas, nos termos do anexo II, em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I para efeitos de retribuição.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e risco e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção, depois de acordadas no âmbito da comissão paritária, nos termos da cláusula a ela referente.

Cláusula 20.^a

Densidades

Na elaboração do quadro de pessoal serão obrigatórias as seguintes proporções:

- 1) Um encarregado nas empresas com mais de 10 trabalhadores electricistas ou mais de 10 trabalhadores metalúrgicos, relativamente a cada uma daquelas profissões;
- 2) Havendo só um trabalhador daquelas profissões, deverá ser remunerado como oficial electricista ou metalúrgico do 2.º escalão;
- 3) Para cada uma daquelas profissões, o número de pré-oficiais e ajudantes electricistas ou praticantes metalúrgicos, no seu conjunto, não pode exceder o número de oficiais;
- 4) Os chefes de secção serão em número não inferior a 10% dos trabalhadores de escritório, contínuos e telefonistas;
- 5) Por cada três chefes de secção haverá um trabalhador classificado de nível superior;
- 6) A densidade de trabalhadores classificados como especializado ou principal, ou assistente a administrativo, não poderá ser inferior a 20% do total dos oficiais de especialidade ou dos escriturários.

Cláusula 21.^a

Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a elaborar, remeter e afixar, em local bem visível, os quadros do pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Progressões salariais

1 — Os trabalhadores do 3.º escalão ascenderão ao 2.º escalão após três anos de permanência na mesma empresa e no exercício efectivo da mesma profissão ou profissões afins.

2 — Os trabalhadores do 2.º escalão ascendem ao escalão imediato após três anos e nos termos do número anterior.

3 — Os estagiários administrativos ascenderão a escriturário do 3.º escalão logo que completem dois anos na categoria e na empresa.

4 — Os contínuos e guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigíveis para trabalhadores administrativos, se o desejarem, passam a profissionais de escritório logo que se abra vaga nesse quadro.

5 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes de electricista com dois anos de efectivo serviço na empresa, desde que tenham completado 18 anos de idade. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade será classificado como ajudante do 1.º ano, desde que tenha, pelo menos, seis meses de aprendizagem.

6 — Os aprendizes que concluíam os cursos de formação profissional de electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

7 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes com dois anos de efectivo serviço.

8 — Os praticantes metalúrgicos e os pré-oficiais, após o período máximo de dois anos, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

9 — Os praticantes mineiros serão promovidos à classe imediata após um ano, salvo se a empresa provar a manifesta inaptidão do trabalhador, caso em que voltará às suas anteriores funções.

10 — a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução permanecerão no máximo dois anos no escalão I, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para o escalão II.

b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução, escalão II, permanecerão no máximo de três anos neste escalão, findos os quais serão promovidos a desenhador de estudos, escalão I, se a entidade não comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador, embora sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para desenhador de estudos, escalão I.

c) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de estudos, escalão I, permanecerão no máximo de quatro anos neste escalão, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para este escalão.

d) Os trabalhadores que, decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos da especialidade, ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano).

e) No caso de o trabalhador discordar do parecer apresentado pela empresa, nos termos da alínea b), terá direito a requerer um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação dos traba-

lhadores 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. A promoção será feita quando houver consenso dos dois elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido.

f) Os trabalhadores com as categorias e escalões constantes desta convenção e não indicados nas alíneas anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

11 — A promoção à categoria de principal é baseada na competência profissional, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se sobre a promoção.

12 — O exercício das funções inerentes às categorias de vigilantes e capataz ou encarregado (mineiro) que trabalhem no interior permite um período de experiência de seis e quatro meses, respectivamente, seguidos ou interpolados, findos os quais, se os trabalhadores não forem efectivamente promovidos àquelas categorias, regressam à situação anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 23.ª

Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam cometidas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento, quando tal estiver expressamente previsto no presente CCT;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo em particular, de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não atribuir aos trabalhadores serviços que não sejam exclusivamente da sua categoria profissional, salvo o disposto na cláusula 40.ª;
- g) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindical e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- h) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- i) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

- j) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho;
- l) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos internos e externos destinados a melhorar a própria formação e actualização profissional;
- m) Fornecer por escrito ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, ou cópia desta, sempre que o solicite;
- n) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas relativamente a qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis a contar da data em que tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumpri-lo;
- o) Garantir o direito a trabalho remunerado aos trabalhadores no cumprimento do serviço militar obrigatório, quando lhes seja concedida licença e quando para tal autorizados;
- p) Enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social os regulamentos internos, acompanhados do parecer dos sindicatos.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem. Para este efeito, o montante das quotizações será acompanhado de mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos.

3 — As empresas devem proporcionar aos trabalhadores de lavra subterrânea e aos de superfície, que normalmente trabalham em locais silicogéneos e que o pretendam, antes do início do respectivo período de trabalho, 1 l de leite ou outra bebida de características equivalentes que mereça a aprovação do médico do trabalho.

4 — O produto referido no número anterior não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula.

5 — Sempre que, por alegação de impossibilidade de ordem prática, as empresas não cumpram o disposto no n.º 3 desta cláusula, deverão acordar com os órgãos representativos dos trabalhadores qualquer outra solução.

6 — Sempre que, por alegação de inviabilidade económico-financeira, as empresas não cumpram o n.º 3 desta cláusula e o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores interessados não aceitar tal alegação, o diferendo será resolvido por via judicial. Caso a decisão judicial seja favorável aos trabalhadores, a estes deverá ser atribuída uma indemnização, segundo o prudente arbítrio do juiz.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade, as funções que lhes foram confiadas, comparecendo com pontualidade nos postos de trabalho e não abandonando estes, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos graves e manifestos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do equipamento que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o trabalhador;
- g) Proceder com bom senso e prudência em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Informar com verdade e imparcialidade a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- j) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa, ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical, quando alguma anomalia for constatada;
- l) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
- m) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo o acordo do trabalhador e salvo ainda os casos previstos nesta convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;

- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e mediante parecer do sindicato e autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social e, ainda, salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 83.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência resultante da transferência do estabelecimento para outro local;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria;
- j) Proceder a despedimentos sem justa causa.

2 — Nos casos em que se verifique o encerramento da empresa, nos precisos termos legais e com a tramitação que a lei prevê, os trabalhadores que fiquem desempregados por esse facto receberão uma indemnização nunca inferior a 12 meses de retribuição.

3 — Ao trabalhador é garantida a possibilidade, dentro dos prazos legais, de reclamar direitos que lhe tenham sido retirados ou denegados pela entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Transferência para empresa associada

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a antiguidade na primeira.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Conceito de trabalhador do interior

1 — Para efeitos do disposto nesta convenção, entende-se que o trabalhador do interior ou de lavra subterrânea é aquele que exerce habitualmente a sua actividade para além da boca do poço ou de galerias de acesso.

2 — Considera-se também como trabalhador do interior aquele que manobra as máquinas de extracção.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do interior ou administrativos e do exterior não poderá exceder, respectivamente, quarenta e quarenta e três horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do exterior será, porém, de quarenta horas, sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante vinte e três horas.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores referidos no número anterior será o próprio dos trabalhadores do interior, sempre que no interior prestem serviço por inteiro.

4 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre estes e a superfície, e vice-versa, é considerada como tempo efectivo de trabalho.

5 — É permitido, porém, exclusivamente para os trabalhadores do exterior, que o período normal de trabalho diário seja, no máximo, até dez horas, desde que:

- a) O horário normal não ultrapasse quarenta e oito horas;
- b) Os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta e três horas se perfaça no máximo de 14 semanas.

6 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

7 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois ou mais dias de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

4 — O trabalho suplementar no interior da mina só pode ser prestado em casos de acidente grave ou na iminência de prejuízos importantes e excepcionais ou se se verificarem casos de força maior.

5 — A falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no início do turno seguinte é considerado caso de força maior.

6 — Sempre que haja motivos para prestação de trabalho suplementar, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, este nunca poderá ultrapassar o máximo de duzentas horas anuais por cada trabalhador.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas consecutivas de trabalho suplementar, salvo nos casos de iminência de prejuízos importantes.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e aleitação.

9 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

10 — O trabalhador que realize trabalho suplementar em prolongamento do seu período normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado a reparação ou serviço para que foi solicitado, sem prejuízo da sua retribuição normal. Aplica-se o mesmo regime em caso de trabalho suplementar que ultrapasse três horas e trinta minutos, quando em antecipação do período normal de trabalho.

11 — O serviço prestado em dias de descanso semanal ou dias feriados obrigatórios que ultrapasse três horas assegura ao trabalhador o direito de descansar um dia nos três dias úteis seguintes, em princípio e a acordar com a empresa, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 30.^a

Transporte por prestação de trabalho suplementar

1 — Sempre que haja necessidade de fazer horas suplementares, a empresa assegurará ou pagará o transporte de e ou para a residêndia do trabalhador, desde que não seja possível a utilização do transporte habitual, pagando-lhe, porém, as despesas com o transporte que não suportaria se não tivesse de prestar trabalho suplementar.

2 — Sempre que o tempo gasto nesse transporte ultrapasse uma hora, o excedente é pago como suplementar, nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Este trabalho terá uma remuneração suplementar que será igual à retribuição normal, acrescida de 25% entre as 20 horas e as 24 horas e de 50% entre as 0 horas e as 7 horas.

Cláusula 32.^a

Trabalho por turnos

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

2 — Em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período de meia hora para refeição em cada turno diário, não podendo abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento, o qual contará como tempo de trabalho.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno, consoante o número de turnos, do seguinte valor:

Regime de dois turnos — 5285\$;

Regime de três turnos — 10 565\$.

4 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos.

5 — Os subsídios referidos no n.º 3 incluem remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

6 — Sempre que a aplicação do regime de retribuição especial por trabalho nocturno implicar tratamento mais favorável para os trabalhadores do que o estabelecido no n.º 3, será apenas aplicável aquele regime.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso semanal.

Cláusula 33.ª

Isenção de horário de trabalho

Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções, pela sua natureza, o justifiquem e hajam dado o seu acordo escrito à isenção.

Cláusula 34.ª

Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer à instalação a que pertença em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala, a elaborar mensalmente, a qual será afixada em local visível.

3 — As empresas acordarão directamente com os trabalhadores interessados as condições materiais para a prestação do trabalho neste regime.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.ª

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mínima mensal e todas as prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas pelo trabalhador, designadamente, a título de ajudas de custo, abono de viagens, despesas de transportes, abono de instalações e outras equivalentes.

3 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a esta convenção.

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade no interior, será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II, em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Verificando-se o pressuposto no número anterior, o trabalhador terá sempre direito à diferença resultante das remunerações fixadas para o interior e exterior para o seu nível de remuneração.

7 — Para efeitos de remuneração do trabalho, utilizar-se-á a fórmula

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

sendo:

RM a retribuição mensal;

RH a retribuição horária;

HS o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

Contudo, quando haja lugar a desconto de dias de faltas, o salário diário não poderá exceder $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal, excepto se essas faltas excederem uma semana em cada mês, aplicando-se, neste caso, a fórmula acima mencionada.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou cobrador e tenham à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro será atribuído um abono mensal para falhas de 3335\$.

Cláusula 36.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- 50% da retribuição normal na primeira hora;
- 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- Trabalho nocturno, um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição de 100%, que se calcula nos termos do exemplo que constitui o anexo desta cláusula.

Exemplo. — Trabalhador que auferir 65 000\$/mês. Se trabalhar uma hora durante o descanso semanal, o dia de descanso semanal complementar, ou feriado, terá a seguinte retribuição no fim do mês:

1) Determina-se o valor/hora simples:

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

$$RH = \frac{65\,000\$ \times 12}{52 \times 40}$$

$$RH = 375\$;$$

- 2) Nos termos do n.º 2 da cláusula 36.ª, o trabalhador para essa hora terá uma retribuição de 100 %;
- 3) O entendimento que as partes dão a esta disposição é de que o trabalhador em causa auferirá no mês em que tivesse prestado a referida hora de trabalho um total de:

$$65\,000\$ + (375\$ \times 2) = 65\,000\$ + 750\$ = 65\,750\$$$

Cláusula 37.ª

Trabalho em regime de prémio

São permitidos sistemas de remuneração baseados em prémios de produtividade ou outros equivalentes, desde que respeitadas as remunerações mínimas fixadas nesta convenção e dado conhecimento prévio dos respectivos regimes aos sindicatos outorgantes desta convenção.

Cláusula 38.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 355\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições quentes ou nelas participem com montante não inferior a 355\$.

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando o montante da participação no preço das refeições seja inferior a 355\$, a entidade patronal fica obrigada ao pagamento da diferença para este valor.

Cláusula 39.ª

Subsídio de risco e penosidade

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolvem maior risco, tais como reparação de poços, chaminés, poços ou chaminés inclinados com declive superior a 30º e saneamento de zonas arruinadas, é atribuído um subsídio de 90\$.

2 — Aos trabalhadores, quando executem serviços de abertura de poços e chaminés, será atribuído um subsídio diário de 70\$, desde que trabalhem no interior dos mesmos.

Cláusula 40.ª

Exercício de funções melhor remuneradas

1 — Sempre que o trabalhador seja designado para exercer, ou exerça de facto, funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria, às quais corresponda melhor remuneração, terá direito à mesma, durante o tempo que durar o exercício da função.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente à remuneração auferida nas funções de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho até 12 meses e serviço militar.

3 — Não se contam para o efeito do número anterior as substituições ou acumulações de férias.

Cláusula 41.ª

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser pagas igualmente aos trabalhadores todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. O pagamento deve efectuar-se antes do início do período de férias.

Cláusula 42.ª

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

Cláusula 43.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio igual à remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que não venham a concluir um ano de serviço em 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado durante o ano receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano do seu ingresso no serviço militar obrigatório, desde que tenha prestado serviço durante 180 dias de calendário, ou recebê-lo-á proporcionalmente, caso o período seja inferior.

4 — Se se verificar impedimento prolongado por acidente de trabalho ou baixa por qualquer doença profissional, a entidade patronal garante ao trabalhador o direito ao subsídio de Natal por inteiro.

Cláusula 44.^a

Forma, tempo e local de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional e classe, número de inscrição na segurança social, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, descontos e montante líquido a receber.

2 — A retribuição mensal deve ser paga, sempre que possível, até ao dia 5 do mês seguinte a que respeita, não podendo ultrapassar o dia 8. Quando houver acordo entre a entidade patronal e a comissão intersindical, ou, na sua falta, a comissão sindical na empresa, a retribuição pode ser paga semanal ou quinzenalmente. Este pagamento será feito em antecipação e conjuntamente com o das férias, quando o início destas for anterior ao dia 5.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição efectuar-se-á no estabelecimento onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

CAPÍTULO VII

Deslocação em serviço

Cláusula 45.^a

Definição

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que este é prestado com carácter de regularidade, na sede, delegação da empresa ou zona de exploração para a qual o trabalhador foi contratado, nos termos do respectivo contrato individual de trabalho, quando aquele local não seja fixo.

Cláusula 46.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites nor-

mais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de alimentação a que tenham já normalmente direito;

- c) Ao pagamento do tempo de deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição, calculado e pago como trabalho suplementar;
- d) A um subsídio de 30% do preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, e de 20%, quando se deslocar em motociclo ou ciclomotor, desde que devidamente autorizado.

Cláusula 47.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula 46.^a, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) A um acréscimo de remuneração por deslocação correspondente a 30% da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas e compensadas, durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição e dormida, calculado e pago como trabalho suplementar;
- e) A um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de 2 000 000\$, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;
- f) A um subsídio de 30% do preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, devidamente autorizado.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso à mesma.

Cláusula 48.^a

Ajudas de custo

Em substituição do disposto em quaisquer das alíneas das cláusulas 46.^a e 47.^a, as empresas poderão acordar com os trabalhadores que se desloquem em serviço a atribuição de condições globalmente mais favoráveis, nomeadamente ajudas de custo e seguro de acidentes pessoais ou de vida próprio.

Cláusula 49.^a

Deslocações fora do País

Para deslocações fora do País, as condições em que estas se verificarem serão previamente acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 50.^a

Seguros de risco de doença em deslocação em serviço

1 — Durante os períodos de deslocação, os encargos com a assistência na doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela entidade patronal, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 47.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá desde logo avisar a entidade patronal, ou os seus representantes no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

Cláusula 51.^a

Períodos de inactividade

As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 52.^a

Despesas de transporte

As despesas de transporte, a que têm direito todos os trabalhadores deslocados, referem-se sempre a viagem em 1.^a classe, quando o transporte for ferroviário ou marítimo, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 53.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o domingo, salvo para aqueles que trabalham em regime de laboração contínua, cujo descanso semanal será o previsto nas respectivas escalas de turnos.

2 — Os trabalhadores do interior terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar.

3 — Sem prejuízo do limite das quarenta horas, o período normal de trabalho para o trabalhador do interior poderá ser distribuído por cinco dias e meio, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados;
- b) Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- c) Haja comunicação ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estritamente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica naquele dia.

5 — Mantêm-se, na esfera individual do trabalhador, os direitos e regalias, anteriormente adquiridos, de carácter mais favorável.

Cláusula 54.^a

Feriados

1 — São considerados obrigatórios os seguintes feriados:

- 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 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediata, desde que nisso acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, serão ainda observados como feriados o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal, o qual, em caso de acordo entre a empresa e maioria dos trabalhadores, pode ser trocado pelo dia 4 de Dezembro (dia nacional da indústria mineira).

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

1 — Por princípio, o trabalhador tem direito a férias por virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e respectivo subsídio de férias correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem direito ainda à retribuição de um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

1 — O período de férias será de 22 dias úteis para todos os trabalhadores.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a oito dias úteis de férias, ressalvando-se regimes mais favoráveis que se estejam a praticar.

Estas férias só podem ser gozadas desde que o trabalhador tenha prestado três meses de serviço efectivo.

Cláusula 57.^a

Marcação e 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 as férias de dois ou mais anos.

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

3 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

6 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto nesta convenção.

7 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será, em princípio, concedido o direito de gozarem as férias simultaneamente.

8 — Deverá ter-se em atenção na marcação do período de férias o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de o marcar em determinada época e, bem assim, o caso dos trabalhadores por altura dos exames.

Cláusula 58.^a

Férias interpoladas

As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que um dos períodos seja, no mínimo, de 11 dias úteis consecutivos.

Cláusula 59.^a

Alteração da época de férias

1 — Se depois da marcação do período de férias, nos termos da cláusula 57.^a desta convenção, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas devidamente comprovadas que este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

2 — 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.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, sendo a doença devidamente comprovada, serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — Nos casos de impedimento prolongado, aplicar-se-á o disposto na lei quanto ao prosseguimento do gozo de férias em falta.

5 — No caso de sobrevir o ano civil antes de gozado o direito estipulado na cláusula 56.^a, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 60.^a

Férias e serviço militar

1 — No ano em que vá prestar serviço militar obrigatório, deve o trabalhador gozar as férias vencidas antes de se dar a suspensão do seu contrato de trabalho, mas, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de as gozar, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de regresso à empresa, após a passagem à situação de disponibilidade e após o reinício da prestação a que está obrigado por contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado 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 e em prolongamento das férias que vinha gozando, se o trabalhador assim o preferir.

4 — Não se aplica o n.º 2 desta cláusula se coincidir o ano em que o trabalhador vai prestar serviço militar com o ano em que o mesmo regresse ao serviço da empresa.

Cláusula 61.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, o qual deverá ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 62.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 63.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 64.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 determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, cessando a acumulação desses tempos no fim de cada ano.

Cláusula 65.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por altura do falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;
- e) As activadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado;
- f) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou à necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As dadas para tratar de assuntos de natureza particular, até quatro dias por ano;
- h) As dadas por prestação de serviços de socorro por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários;
- i) As dadas por nascimento de filhos ou por parte da companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos ou interpolados, no prazo de um mês contado a partir da data do parto;
- j) As dadas por doação de sangue, até ao máximo de um dia por trimestre, salvo casos excepcionais rigorosamente comprovados;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 2, quando o falecimento ocorra no estrangeiro, as faltas poderão ser dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento, desde que o mesmo se verifique até 10 dias após o facto.

4 — Sob pena de se considerarem injustificadas, as faltas previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou, quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — As entidades patronais podem, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, excepto quanto à prevista na alínea g).

7 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Não implicam pagamento da retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 68.^a

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas podem dar lugar a procedimento disciplinar por parte da entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Efeitos das 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 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em

regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 69.^a

Atrasos por motivo fortuito

1 — Consideram-se justificados, sem perda de remuneração, até noventa minutos por mês, atrasos motivados por condições atmosféricas impeditivas e atrasos dos transportes públicos, quando devidamente comprovados.

2 — No caso de a entidade patronal comprovar a falsidade dos factos invocados para aplicação do número anterior, serão tais atrasos considerados injustificados, e podem dar lugar a procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na lei, na presente convenção e nas cláusulas constantes deste capítulo.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- 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.

4 — Quando a entidade patronal alegar justa causa para despedir o trabalhador, fica obrigada à realização de processo disciplinar, nos termos da presente convenção e da lei.

5 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento.

Cláusula 71.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

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

Cláusula 72.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- 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.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos da lei.

Cláusula 73.^a

Cessação do contrato por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

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

Cláusula 74.^a

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma, das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los com justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 75.^a

Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão, a posição dos contratos de trabalho transmite-se à entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente ou de qualquer outro modo esses contratos hajam cessado, nos termos previstos nesta convenção.

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

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que

se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 — Em caso de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se, no prazo de três meses, as condições de prestação de trabalho existentes para profissionais de cada categoria.

Cláusula 76.^a

Falência

1 — A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 77.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

Cláusula 78.^a

Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores

1 — Às mulheres e aos menores é vedado o trabalho no interior das minas, salvo, quanto às mulheres, quando desempenhem funções de quadros técnicos na empresa.

2 — Devem também as mulheres e os menores ser dispensados de executar tarefas que, após parecer do médico do trabalho, nos termos legais, sejam julgadas não aconselhadas em razão da condição feminina ou da idade.

A) Mulheres

Cláusula 79.^a

Capacidade para o exercício das funções

1 — As trabalhadoras podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, desde que não contrariem os condicionamentos legislados nacional e internacionalmente (OIT), nomeadamente transporte manual de cargas que excedam 20 kg.

2 — É proibido durante a gravidez, e até três meses após o parto, o transporte regular de cargas.

Cláusula 80.^a

Direitos das profissionais

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente antes ou depois do parto;
- c) Um complemento do subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal.
Caso a trabalhadora não tenha ainda direito ao subsídio da previdência, a entidade patronal pagará integralmente a retribuição normal;
- d) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença referida na alínea b) poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada, a partir de então, até final do período;
- e) A licença por maternidade prevista na alínea b) cessa no caso de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- f) Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, a licença de maternidade terá uma duração máxima de 30 dias. Será, entretanto, da competência do médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora;
- g) Dois períodos de uma hora cada por dia, sem perda de retribuição, para amamentação, às mães trabalhadoras com filhos até 1 ano de idade. A utilização destes períodos no início e

ou antes do final do seu período de trabalho deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal;

- h) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com perda de retribuição;
- i) Emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a remuneração;
- j) Dispensa, sem perda de retribuição, para consultas pré-natais, devidamente comprovadas, que não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- l) Nos sectores em que o regime de laboração não seja prejudicado, facultará a entidade patronal às trabalhadoras a alteração do seu horário, com redução ou alargamento do tempo de refeição, mediante pedido justificado para cada caso e sem prejuízo do período normal de trabalho.

B) Menores

Cláusula 81.^a

Princípio geral

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição dos seus representantes legais.

Cláusula 82.^a

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO XI

Capacidade de trabalho reduzida e garantia dos trabalhadores acidentados

Cláusula 83.^a

Capacidade de trabalho reduzida

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional adquirida ao serviço da empresa, esta obriga-se à reconversão dos diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

2 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea portadores de doença natural que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do serviço do interior por um prazo até 12 meses será garantido serviço no exterior durante esse período, mantendo os direitos e regalias que à data usufruíam, e não poderão ser forçados a executar trabalho que não esteja de acordo com o seu estado de saúde.

3 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea vítimas de acidente de trabalho ou portadores de doença profissional que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do interior será garantido serviço no exterior, de acordo com o seu estado de saúde, mantendo-se todos os direitos e regalias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — Os trabalhadores reconvertidos terão assegurada na altura uma remuneração que não poderá ser inferior à da sua nova categoria, acrescida de 75% da diferença entre o salário da nova categoria e o da categoria que anteriormente tinham, se esta era de nível superior.

5 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis já praticados, designadamente o pagamento integral da remuneração da categoria correspondente às funções anteriormente desempenhadas.

6 — Se a reconversão não for possível, o trabalhador passa à situação de invalidez, a cargo da respectiva instituição.

Cláusula 84.^a

Garantias dos trabalhadores acidentados

As empresas devem manter os seguros de acidente de trabalho actualizados, de acordo com a retribuição dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Invalidez e reforma

Cláusula 85.^a

Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, à data da cessação do seu contrato de trabalho por invalidez, velhice ou morte em consequência de acidente de trabalho, independentemente do direito às férias e respectivo subsídio respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, a férias e subsídios de férias e de Natal, por inteiro, respeitantes ao ano em que tal situação se verifique e, ainda, à importância de três meses de vencimento, salvo se a reforma por velhice não for requerida e concedida na idade normal de reforma (62 anos para as mulheres e 65 para os homens), caso em que o trabalhador não terá direito a tal prémio.

2 — O trabalhador fica obrigado a comunicar à empresa que passou à situação de reforma ou de invalidez no prazo de 15 dias úteis, contados da data em

que tal tenha sido notificado àquele pelo Centro Nacional de Pensões, verificando-se a caducidade do contrato individual de trabalho na data em que a empresa recebeu a comunicação. Caso o trabalhador não cumpra o estabelecido neste número, perde o direito ao prémio previsto nesta cláusula.

3 — A caducidade pode também verificar-se quando a empresa for notificada pelo Centro Nacional de Pensões de que o trabalhador passou à situação de reforma ou invalidez. Neste caso a caducidade verifica-se logo que a empresa a invoque perante o mesmo trabalhador.

4 — Não se aplica o regime estabelecido nos dois números anteriores se o trabalhador se encontrar na situação de impedimento prolongado aquando das notificações referidas nos mesmos números. Neste caso, a caducidade repórta-se à data em que se verificou a passagem à situação de reforma ou invalidez.

CAPÍTULO XIII

Formação e reconversão profissional

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — A entidade patronal é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deve:

- a) Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e ou reciclagem;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

2 — A entidade patronal obriga-se a cumprir as disposições legais relativas à aprendizagem.

Cláusula 87.^a

Estatuto dos trabalhadores-estudantes

O estatuto dos trabalhadores-estudantes é o previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, salvaguardadas as situações de melhor tratamento já praticadas nas empresas.

Cláusula 88.^a

Reconversão profissional

1 — Quando, por imperativo de organização de serviço ou modificações tecnológicas nos sectores de produção, for necessária a extinção, no quadro de pessoal, de determinadas categorias profissionais, a entidade patronal promoverá a formação adequada para a reconversão profissional dos trabalhadores abrangidos e a sua adaptação aos novos métodos, com a colaboração interessada destes.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 89.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador arguido, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da remuneração.

2 — Em tudo o mais aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias.

3 — Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, em cada ano civil, um total de 30 dias.

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

6 — A entidade patronal deve fazer as comunicações devidas às entidades interessadas.

7 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado recorrer ao sindicato e este, analisando os factos, reclamar para a entidade competente.

Cláusula 91.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar são indemnizáveis nos termos gerais de direito.

Cláusula 92.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, bem como ao sindicato respectivo ou comissão intersindical, sempre que o requeiram, o registo de qualquer sanção disciplinar.

Cláusula 93.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos da alínea c) da cláusula 24.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 94.^a

Princípio geral

A entidade patronal deve instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições legais e os regulamentos existentes sobre a matéria.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 95.^a

Constituição

1 — Até 60 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será criada uma comissão paritária, constituída por dois vogais em representação da associação patronal e igual número de representantes das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronal 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 a presente convenção, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 96.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Deliberar sobre o local, calendário, convocação de reuniões e demais regras de funcionamento da comissão, que serão objecto de regulamento interno.

Cláusula 97.^a

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 relativa à sua constituição, 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 da presente convenção.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 98.^a

Reclassificações

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor desta convenção, mas com efeitos a partir desta data, as entidades patronais ficam obrigadas a reclassificar os trabalhadores de harmonia com as funções que estejam a desempenhar e de acordo com o que nesta convenção se dispõe.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação da definição de funções serão reclassificados nas novas categorias criadas que os enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3 — Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional, considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas e que levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

4 — Por ter sido acordada a eliminação de diversas categorias profissionais, proceder-se-á à seguinte reclassificação:

Categoria eliminada	Categoria nova
Subchefe de secção	Técnico administrativo I.
Escrivão principal	Assistente administrativo.
Empregado de serviços externos (co-brador).	Contínuo.
Chefe de turno de operação (informática).	Chefe de secção.
Técnico de pessoal II	Técnico administrativo II.
Técnico de pessoal I	Técnico administrativo I.

Cláusula 99.^a

Trabalhadores monitores

O trabalhador com categoria inferior ao nível II do anexo II que, no desempenho das suas funções, ministre a grupos de trabalhadores mineiros conhecedores de ordem prática e técnica relativos à sua profissão, com vista à formação profissional destes, terá direito a auferir um subsídio igual à diferença para a remuneração correspondente ao nível salarial imediatamente superior ao da sua categoria profissional (entende-se por trabalhadores mineiros: mineiros, marteleiros, carregadores de fogo, entevadores, assentadores de via, condutor de máquinas carregadoras e transportadoras, escombriros, etc.).

Cláusula 100.^a

Carácter globalmente mais favorável da nova convenção

1 — Por efeito da aplicação das disposições deste CCT não poderá resultar qualquer baixa de categoria ou nível profissional ou de retribuição ou de regalias de carácter permanente estabelecidas no âmbito das empresas.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores abrangidos por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

3 — Em relação às matérias expressamente nela reguladas, a presente convenção considera-se que tem carácter globalmente mais favorável.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Disposição excepcional e transitória

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordaram no seguinte regime excepcional e transitório:

- a) Às empresas dos subsectores que explorem e comercializem estanho ou volfrâmio ou zinco que se encontrem em situação de grave carência

económico-financeira, como consequência das baixas cotações dos seus produtos e ou da dificuldade de escoamento dos mesmos, factos esses, como tais, estranhos e alheios à entidade patronal, não é exigido, com carácter de obrigatoriedade, o cumprimento dos aumentos salariais e dos agravamentos resultantes do ajustamento de cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato, com respeito pelo pagamento do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector;

- b) Sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea anterior, as empresas respectivas ficam obrigadas a fornecer à associações sindicais outorgantes da presente convenção todos os elementos ou informações por elas solicitados e outidos pelas mesmas como necessários em ordem à demonstração da referida situação de excepção;
- c) O regime constante desta cláusula vigora pelo período da vigência das tabelas salariais, não podendo exceder o máximo de 12 meses a contar da data da entrada em vigor destas tabelas;
- d) Em tudo o resto são devidos aos trabalhadores, parte neste regime excepcional, todos os direitos e regalias estabelecidos nesta convenção.

2 — O estatuído nesta cláusula tem carácter excepcional, pelo que fica impedida a sua aplicação analógica, bem como a sua interpretação extensiva.

ANEXO I

Categorias profissionais

Definição de funções

Afiador de barrenas. — É o trabalhador que afia barrenas, cortantes e outro material de furação, prepara e mantém este material e controla e executa a sua distribuição.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, completada a sua aprendizagem, coadjuva os oficiais, preparando-se para o acesso a pré-oficial.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras e ocupa-se da carga, descarga e arrumo das mercadorias no veículo, sendo o responsável por fazer a sua entrega.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição de propriedades de minérios e outras substâncias minerais e águas; é responsável pela segurança, higiene e manutenção do laboratório.

Analista principal. — É o trabalhador que executa e coordena a execução dos trabalhos de análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

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

Aplainador. — É o trabalhador que manobra uma plaina para o acabamento de obras, tais como chapa de lousa, mármore ou outros materiais.

Apontador. — É o trabalhador que colabora com os serviços técnicos e administrativos, procedendo, nomeadamente, à tomada do ponto de registo de presenças, anotando elementos diversos e preenchendo mapas, registos, quadros específicos e estatísticas.

Aprendiz. — É o trabalhador em período de aprendizagem.

Arreador sinaleiro (sinaleiro de elevador). — É o trabalhador que dirige e executa nas receitas, sendo ou não mecanizadas, dos diferentes pisos ou superfície o movimento de cargas e descargas na jaula (gaiola) ou *skip* e transmite ao maquinista do poço de extração sinais ópticos e acústicos indicativos das manobras necessárias, podendo também enjaular e desenjaular, engatar e desengatar as vagonetas ou carroças, executando a limpeza nas receitas, podendo ainda transportar as vagonetas ao virador dos silos, que ele próprio opera.

Artista de lousas. — É o trabalhador que executa o acabamento de obras.

Assentador de via. — É o trabalhador que prepara e mantém as infra-estruturas e assenta, conserva e repara as vias férreas e os respectivos aparelhos de via nas minas e instalações acessórias.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional; pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Assistente operacional. — É o trabalhador que orienta, a partir do estudo e da análise de um projecto, a sua concretização em obra, interpretando as directrizes nele estabelecidas e adaptando-as aos condicio-

nalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, não qualificado, que em qualquer das secções de um refeitório prepara os alimentos e executa operações de limpeza e outras funções para as quais não se exija qualquer qualificação profissional.

Auxiliar do Departamento de Estudos. — É o trabalhador responsável pela recolha de elementos necessários para o controlo científico da produção e dos materiais; executa todos os trabalhos de rotina inerentes ao Departamento de Estudos, tais como relatórios e controlo total do consumo de barrenas, medidas de convergência, cadastro de martelos e outras máquinas, e efectua medições de ventilação, poeiras e ar comprimido, caudais de água e teor de gases nocivos à exploração.

Auxiliar do Departamento de Geologia. — É o trabalhador que auxilia o geólogo nos levantamentos geológicos gerais e de detalhes na mina ou na superfície como colector e executa cortes topográficos e geológicos, elaboração de plantas e compilação de resultados de sondagens. Pode fazer pequenos trabalhos de dactilografia e executar ou colaborar na execução de relatórios.

Auxiliar do Departamento de Segurança e Ambiente. — É o trabalhador que, sob a orientação da chefia e de acordo com parâmetros pré-definidos, dinamiza, divulga e executa todas as actividades relacionadas com a prevenção e segurança de pessoas, equipamentos e ambiente, com vista à melhoria das condições de trabalho nos locais onde este se desenvolve e respectivas zonas de influência; promove a redução ou eliminação de riscos de acidentes, quer humanos, quer de ambiente; procede a análises quantitativas e qualitativas simples, registando e interpretando os seus resultados; procede à colocação, conservação e manutenção de todos os equipamentos de prevenção.

Britador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa as tarefas inerentes à britagem e classificação de matérias-primas ou produtos fabricados a partir de substâncias minerais, podendo executar outras complementares, como, por exemplo, embalagem e pesagem.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao consumidor, fala com ele no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja; anuncia o preço e pode concluir a venda.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos ou explorações de minas, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização de mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado capataz geral ou de piso ou sector.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas de madeira (incluindo mobiliário) ou de produtos afins, utilizando ferramentas manuais e mecânicas ou máquinas-ferramentas. Faz o acabamento da obra e trata a superfície da mesma com produtos adequados à sua conservação e embelezamento.

Carregador de fogo (atacador de fogo). — É o trabalhador que transporta cargas explosivas, prepara-as, introduz-las nos furos, ataca-as e pratica os demais actos necessários ao seu disparo, com o fim de desmontar rochas, minérios e outras substâncias minerais.

Chefe de grupo (chefe de equipa). — É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou do superior hierárquico, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos na sua função.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia serviços técnicos ou administrativos, de acordo com a estrutura da respectiva empresa, podendo ter sob a sua orientação um ou mais chefes de secção, capatazes ou encarregados gerais. Consideram-se integrados nesta categoria, nomeadamente, os que chefiam os serviços próprios de contabilidade, tesouraria, informática e gerais administrativos.

Colhedor-preparador de amostras. — É o trabalhador que recolhe amostras em minas ou determinados locais de circuito de preparação de minério, polpas, águas ou outras substâncias minerais; faz a sua redução e prepara-os para serem analisados no laboratório, sendo responsável pela segurança, arrumação e manutenção do seu local de trabalho.

Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras. — É o trabalhador que conduz e manobra pás mecânicas, autopás, escavadoras, motoniveladoras, *dumpers* de grande capacidade, tractores, auto-vaginetas e outras máquinas similares, destinadas à escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras de cobertura e outros materiais. Procede a pequenas reparações e à limpeza e lubrificação das máquinas, quando for necessário.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes de um superior hierárquico, confere e arruma mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição e regista a entrada e ou saída das mercadorias.

Contabilista-técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicação para esta elaboração; efectua revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Quando técnico de contas, pode ser responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes e faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos, bem como efectuar, fora do escritório, recebimentos, pagamentos, depósitos e entrega de documentos.

Cortador de árvores. — É o trabalhador que procede, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, ao corte de árvores, podendo ainda ser encarregado da sua remoção para locais de carga e auxiliando nesta.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara e confecciona as refeições e elabora ou contribui para a elaboração das mesmas. Requisita géneros e controla e regista o gasto dos mesmos, podendo ainda ser encarregado das suas compras.

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que executa as funções de cozinheiro, fazendo ainda a direcção e coordenação da distribuição das refeições, de copa e de recolha e lavagem de louças, zelando pela existência de boas condições de higiene e segurança das instalações.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por este recolhidos, em gabinete ou em obra, em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos, consoante o ramo de actividade sectorial. Aplica as técnicas de desenho, projecção geométrica ortogonal e axionométrica de perspectiva, e os seus processos tanto podem

ser de natureza técnica ou artística, intuitiva ou racional, de acordo com o seu ramo de actividade ou especialidade. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar, com a técnica e o pormenor necessários, esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Escalão I

Define-se no âmbito de definição de funções de acordo com a sua experiência profissional e desenvolve um trabalho completo de estudo e execução na sua especialidade, concretizando tarefas já com alguma complexidade a partir de elementos sumários recebidos, *croquis*, notas de cálculo ou pequenos estudos, etc.; tem os conhecimentos necessários ao exercício das respectivas funções, nomeadamente regulamentos técnicos, legislação em vigor, normalização e processos tecnológicos aplicáveis ao seu ramo de actividade ou especialidade; cálculo de natureza dimensional não abrangendo os necessários à sua estruturação e interligação, mas podendo aplicar os formulários de resistência de materiais, na procura de solução de problemas postos no desempenho das suas funções. Pode consultar, se necessário, o responsável pelo projecto ou pela coordenação.

Escalão II

Define-se no âmbito de uma maior experiência profissional e, baseado nos conhecimentos desenvolvidos da profissão numa ou mais especialidades resultantes da formação ou currículo, responde a solicitações de trabalho que estuda e concretiza, por detalhe ou desenvolvimento, a partir de desenhos de conjunto ou de elementos sumários recebidos, colhendo e analisando os elementos indispensáveis às soluções em estudo a alternativas parcelares, a planos de conjunto ou de execução. No âmbito da sua actividade, efectua cálculos correntes, nomeadamente de áreas e volumes, a partir de elementos ou desenhos, tendo em vista a aplicação de natureza dimensional dos elementos nos estudos a efectuar, etc. O trabalho é-lhe entregue com indicações dos objectivos finais, não sendo normalmente supervisionado em pormenor, comportando, eventualmente, a orientação de outros profissionais.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseado em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias, de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos, executa as tarefas

da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Escalão I

Define-se no âmbito da definição de funções e integra os trabalhadores que após o início da carreira entram em desenvolvimento profissional numa determinada especialidade ou actividade sectorial harmonizada com a sua formação técnica de base. Desempenha as suas funções com domínio completo das técnicas de desenho e composição dos elementos de trabalho.

Escalão II

Define-se no âmbito da definição de funções, mas desenvolve, na base de uma maior experiência profissional, um trabalho completo de execução e pequenos estudos, implantação de instalações, equipamentos, estruturas, traçados, etc., a partir de elementos recebidos, podendo efectuar cálculos simples necessários e aplicar os conhecimentos profissionais de processos tecnológicos e normalização aplicáveis ao seu ramo de actividade e especialidade.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjuntos ou de pormenores, listagem de materiais de especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas, planos gerais e projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e observação, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planejar algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Dumperista. — É o trabalhador que opera com um *dumper* ou tractor, com ou sem reboque, para os quais não seja necessária carta de condução, fazendo ainda a sua manutenção mais simples.

Economista. — É o trabalhador, licenciado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que se ocupa da aplicação das ciências económicas e financeiras.

I — Definição genérica da função:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas, do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio, com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos, com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se funções predominantes as seguintes:

Análise de conjuntura económica;
Análise económica sectorial;
Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional;
Controlo de planos;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Organização e gestão administrativa e de contabilidade;
Controlo de gestão e análise de custos;
Auditoria;
Estudos e promoção de mercados;
Estudos de projectos e investimentos e desinvestimentos;
Estudos dos mercados dos factores produtivos;
Estabelecimento de políticas financeiras;
Estudo e selecção de fontes e aplicações dos recursos financeiros;
Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
Gestão dos aspectos fiscais e de seguros da empresa;
Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II:

- a) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia de equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo, envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- d) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas dessas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior;
- e) Não tem funções de chefia hierárquica, mas tem funções de chefia funcional.

Grau III:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

Grau IV:

- a) Supervisa, normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo actualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V:

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordena ainda o trabalho de outros, exigindo, normal-

mente, uma forte planificação global dos trabalhadores e interligações complexas entre tarefas;

- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau VI:

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais e coordena globalmente a execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em oficinas ou outros locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições e executa a arrumação, limpeza e arranjo das mesas e instalações.

Encarregado. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos a seu cargo, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos e estabelece a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou de vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado encarregado geral ou encarregado de sector.

Encarregado de segurança ou técnico de prevenção. — É o trabalhador que dinamiza, divulga e fiscaliza a aplicação correcta das normas de segurança e higiene no trabalho, nomeadamente fazendo inquéritos de acidentes de trabalho e outras ocorrências que interessam à segurança geral. Participa e colabora com a comissão de segurança e elabora estatísticas e relatórios.

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doenças e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico, nomeadamente raios X e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico e efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável por todo o serviço de enfermagem; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais de enfermagem e seus auxiliares, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão. Elabora relatórios e estatísticas da sua área de competência.

Entivador. — É o trabalhador que escora e reveste galerias, poços e outras escavações, a fim de sustentar terrenos, preparando, ajustando e colocando armaduras de madeira, metálicas ou de outros materiais e procedendo à sua substituição, quando necessária, podendo, eventualmente, fazer furações complementares do seu trabalho para aplicação de chumbadouros, parafusos ou ancoragens ou quaisquer outros dispositivos acessórios; deve remover o escombros originado pelo seu trabalho.

Escolhedor de carvão. — É o trabalhador que procede manualmente à separação de carvão do estéril ou dos mistos, em terreno ou sobre transportador rolante, procedendo à britagem, quando necessário.

Escolhedor-classificador. — É o trabalhador que separa manualmente o minério do estéril, sobre uma mesa de escolha, telas transportadoras ou noutros locais. Poderá fazer a britagem normal de maiores blocos ou mistos, de modo a conseguir uma granulometria e qualidade convenientes. Compete-lhe manter a zona de trabalho nas melhores condições.

Escombrador-saneador. — É o trabalhador que providencia pela segurança do pessoal empregado na exploração, localizando blocos de minério, de rocha ou de outras substâncias minerais que ameacem desprender-se, procedendo à sua remoção com ferramentas adequadas.

Escombreiro (interior). — [V. *Indiferenciado (exterior)*.]

Escriturário. — É o trabalhador que executa trabalhos administrativos cujas funções não correspondam a qualquer outra categoria deste grupo.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla a entrada e saída de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios e procede à sua verificação e conservação e

a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças ou ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico de recozimento, têmpera ou revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos, em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes distintivos, quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa, examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos e apresenta relatórios.

Fresador. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a vigilância, defesa e conservação de edifícios, instalações fabris ou outros locais e valores que lhe estejam confiados, com autonomia de proibir a entrada e saída de pessoas, veículos e materiais.

Guincheiro. — É o trabalhador que manobra e vigia uma instalação composta principalmente por tambor e cabo de aço accionado mecânica ou electricamente para elevação, descida ou transporte de diversos materiais procedentes ou necessários à lavra; instala, conduz, manobra e vigia um aparelho, móvel ou fixo, equipado com uma pá arrastadora especial (arrastilho) ou balde de arraste (*scraper*) para remover os produtos da lavra e proceder à distribuição dos entulhos necessários para preencher os vazios da exploração. Pode também trabalhar com máquinas do mesmo tipo providas de dispositivos especiais.

Indiferenciado (exterior)/escombreiro (interior). — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico, podendo utilizar ferramentas; auxilia os profissionais de especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, transportar e arrumar determinados materiais, cavar e limpar locais de trabalho.

Instrumentista. — Monta, conserva, detecta avarias e ensaia toda a gama de aparelhagem electrónica industrial e efectua o controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, usando aparelhagem adequada; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas, procurando agir de forma a não afectar a produção.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de jardinagem e tarefas afins. Procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros e demais zonas adjacentes, podendo igualmente cuidar de hortas e pomares e de outras actividades ligadas à silvicultura.

Lampista. — É o trabalhador que procede à distribuição das lanternas e lâmpadas individuais e máscaras anti-CO. Procede ao exame das lanternas individuais e à sua conservação corrente e controla a carga dos acumuladores ds respectivas lanternas. Procede eventualmente a pequenas reparações, limpeza e conservação das lanternas e máscaras anti-CO.

Lubrificador de automóveis-lavador. — É o trabalhador que procede à lubrificação de máquinas, ferramentas e veículos automóveis, mudança e atesto de óleos e outros lubrificantes, podendo fazer a lavagem dos mesmos, mudança de rodas e reparação de pneus e câmaras-de-ar e o abastecimento de combustíveis.

Maquinista de motor e compressor. — É o trabalhador que vigia e mantém o funcionamento das instalações fixas ou móveis destinadas a fornecer energia mecânica, eléctrica ou pneumática, para ser aplicada em minas ou em oficinas de preparação de minérios e de outras substâncias minerais, manipulando comandos e dispositivos adequados; lubrifica e conserva as máquinas e aparelhos.

Maquinista de poço de extracção. — É o trabalhador que manobra e vigia uma máquina de extracção num poço vertical ou inclinado equipado com jaulas ou *skips*, dispondo de equipamento de sinalização e segurança destinado ao transporte de pessoal, produtos da exploração mineira e materiais, sendo o responsável pela segurança do equipamento e seu funcionamento. No caso de não utilizar todo o período de trabalho na manobra da máquina, por automatismo da mesma, deverá prestar serviço na área das receitas que o poço serve.

Marteleiro. — É o trabalhador que executa furos, de acordo com o diagrama ou instruções que lhe são fornecidos, destinados à introdução de cargas explosivas, de guilhos ou de cunhas, utilizando equipamento apropriado, pneumático ou eléctrico, jumbos ou outras máquinas especializadas de perfuração, com o fim de desmontar minérios, rochas e outras substâncias minerais. Também executa furos para divisão ou fragmentação de blocos de rocha. Pode carregar e disparar fogo. Procede ao saneamento das frentes e ao revestimento das escavações efectuadas, quando for necessário.

Marteleiro de carvão. — É o trabalhador que interpreta os diagramas de fogo e executa-os abrindo furos, utilizando ferramentas manuais, pneumáticas ou eléctricas, para a introdução de explosivos. Dispara as pegs e carrega o escombros resultante com os meios postos ao seu dispor. Procede ao saneamento das frentes e ao revestimento das escavações efectuadas, quando for necessário.

Marteleiro especializado. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes ao marteleiro, manobra jumbos e outras máquinas especializadas de

perfuração pneumática ou eléctrica, executando esquemas de fogo complicados e tendo conhecimentos suficientes para proceder à sua modificação de acordo com a natureza da rocha, sua forma e grau de fracturação.

Mecânico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou equipamentos industriais e executa outros trabalhos relacionados com essa mecânica, procedendo à sua experimentação e inspecção, de forma a garantir a sua operacionalidade.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica, procedendo à sua experimentação.

Mineiro. — É o trabalhador que desmonta minérios ou outras substâncias minerais, em minas de lavra subterrânea ou a céu aberto, utilizando ferramentas (de desmontar ou de perfuração) manuais, pneumáticas, eléctricas ou hidráulicas e explosivos. Procede também, quando se torna necessário, ao saneamento e entivação das galerias, poços ou chaminés e dos vazios da exploração.

Mineiro de carvão. — É o trabalhador que desmonta o carvão utilizando os meios ao seu dispor e que melhor se adaptem ao local, ao serviço e à estrutura com ferramentas manuais, pneumáticas ou eléctricas. Efectua avanços, abatimentos, reveste as escavações efectuadas, como substitui o revestimento danificado, quando necessário. Abre furos para a introdução de cargas explosivas, carrega os furos e dispara as peças.

Mineiro principal. — É o trabalhador que executa as principais tarefas de lavra subterrânea ou de céu aberto, após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa. Nomeadamente, procede ao desmonte das substâncias minerais, utilizando as ferramentas ou equipamentos necessários à perfuração ou desmonte; manuseia explosivos, está habilitado a executar esquemas de fogo, procedendo à sua modificação de acordo com a natureza da rocha, sua forma e grau de fracturação, carrega e dispara peças de fogo; procede ao saneamento e entivação das zonas de trabalho subterrâneo e remove os escombros com os meios postos à sua disposição, quando necessário.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pelas cargas que transporta, orientando e colaborando também na carga e descarga. Os veículos pesados com distribuição terão, se necessário, ajudante de motorista fora do serviço de estaleiro.

Motorista de locomotiva. — É o trabalhador que conduz e manobra uma locomotiva para rebocar vagonetes sobre carris em minas e suas instalações acessórias, podendo também engatar e desengatar vagonetes, sendo o responsável pela sua manutenção e limpeza.

Operador de apuramento de concentrados. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento de uma secção de apuramento final, submetendo os concentrados primários a novos tratamentos com o fim de purificar ou enriquecer.

Operador de bomba. — É o trabalhador que vigia, mantém e conserva as bombas, com accionamento electromecânico, pneumático ou outros, destinadas à condução de quaisquer líquidos ou polpas. Procede à limpeza do local envolvente.

Operador de cabo aéreo. — É o trabalhador que vigia o funcionamento e assiste instalações teleféricas, destinadas a transporte de minérios, rochas e outros materiais; nas estações, enche, lança, recebe e despeja os baldes ou cestas.

Operador de computador. — É o trabalhador que prepara o computador para a execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador através do painel de comando e ou consola e os seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos e ficheiros necessários, designadamente o de utilização do computador e dos suportes de informação correspondentes aos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização dos periféricos. Faz a interpretação e resposta às mensagens do computador.

Operador de concentração hidrogravítica. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento de uma secção composta principalmente por canais de lavagem, gígas, crivos, hidroclassificadores, cones classificadores, mesas vibratórias e transportadoras de polpa, com o fim de concentrar minérios ou mistos; procede também à manutenção do equipamento e limpeza das instalações respectivas.

Operador de decantação e filtragem. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento do circuito de espessamento de sólidos, clarificação de águas e enxugo por filtragem; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de flutuação. — É o trabalhador que vigia o funcionamento de uma secção de concentração por flutuação, controlando a aplicação dos reagentes necessários; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de fragmentação e classificação. — É o trabalhador que vigia e regula a alimentação e o funcionamento ou instalação de uma secção composta (conforme as substâncias a tratar) por britadoras, moinhos, crivos, transportadores, ciclones classificadores ou outros aparelhos, destinada a reduzir minérios e outras substâncias de origem mineral a determinadas dimensões, classificando-as; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de lavaria. — É o trabalhador que, após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa, vigia e controla todo o equipamento

de preparação de minérios e acessórios, visando a obtenção de concentrado final e o armazenamento dos rejeitados; procede também à manutenção e limpeza do equipamento e das instalações respectivas. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Operador de máquinas de abrir chaminés. — É o trabalhador que manobra máquinas perfuradoras de chaminés (*raise borer*), fazendo ainda o seu transporte, montagem e desmontagem, assim como as operações de manutenção necessárias.

Operador de meio denso. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento de uma secção composta por uma gama de maquinaria que tem por fim separar o minério pelo sistema meio denso. Cabe a este trabalhador manter em bom estado de conservação todo o equipamento que lhe é confiado, tal como correias de arrasto, mesas vibratórias, *batels*, ciclones hidroclassificadores, crivos de recuperação de ferro-silicos, painéis de controlo de densidades classificadoras, *thickers* e outras máquinas afins. Mede e calcula densidades de trabalho.

Operador de painel. — É o trabalhador que, por meio de painel concentrado de comando, vigia o funcionamento global de uma instalação de transporte ou tratamento de minérios, nomeadamente conjuntos de telas transportadoras, controladores de densidade, divisórias de caudais, etc.

Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte. — É o trabalhador que opera martelos manuais, utilizando as barrenas mais apropriadas; talha blocos, de acordo com o alinhamento traçado previamente, termojactos, compressores, unidades energéticas e máquinas de bombear água. Transporta, prepara, introduz nos furos e acciona cargas explosivas; procede a acertos de blocos com o auxílio de quilhos e marretas; manobra equipamento de elevação e transporte fixos, semifixos ou móveis, em operações de remoção, para o que utiliza gruas, pás carregadoras e *dumpers*. Colabora na limpeza, abastecimento, lubrificação e reparação de máquinas e equipamentos; anota os tempos de funcionamento e valores de consumo das máquinas e equipamentos por si operados.

Operador de sondagens de exploração (sal-gema). — É o trabalhador que opera e conserva as máquinas e aparelhos de uma instalação destinada à exploração de sal-gema manipulando comandos e dispositivos adequados, controlando-os e procedendo à leitura e registos de dados.

Operador de tratamento químico. — É o trabalhador que procede essencialmente a todas as operações necessárias e subsidiárias ao tratamento químico de produtos minerais, conduzindo também fornos de ustulação e, quando necessário, os de fusão e de refinação e a moagem.

Pedreiro-cimenteiro-trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, incluindo caiações.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir de projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e dos gráficos de barras (*Gant*) a sua sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalho a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Polidor. — É o trabalhador que faz a polidura da lousa, mármore e outro material, manobrando uma máquina polidora mecânica ou utilizando outras ferramentas manuais ou mecânicas; carrega e descarrega a máquina polidora com ou sem ajuda e procede à sua manutenção mais simples.

Praticante/estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o acesso a oficial da respectiva especialidade.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de madeira. — É o trabalhador que prepara à superfície madeiras para serem empregues no escoramento e revestimento de galerias, poços e outras escavações, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Preparador de pastas refractárias e eléctrodos. — É o trabalhador que lança a pasta no eléctrodo previamente amolecida por aquecimento, com queimador a gásóleo. Prepara também por aquecimento a mistura de pasta ou carvão com alcatrão para fazer o refractário das cubas do forno, servindo-se de um pilão pneumático para endurecimento do mesmo refractário.

Profissional de engenharia. — É o trabalhador que, considerado profissional de engenharia, licenciado ou bacharel, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, se ocupa da aplicação das ciências e tecnologia, de actividades de investigação, produção e outras, exercendo as suas actividades nos termos seguintes:

Descrição geral de funções e graus de responsabilidade compatibilizados com a experiência profissional:

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina sob orientação e controlo de um outro quadro superior;
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento, como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;

- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Não tem funções de chefia hierárquica, mas pode chefiar funcionalmente.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que necessite;
- f) Não tem funções de chefia hierárquica, mas pode chefiar funcionalmente.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros quadros superiores, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividade dentro da sua especialização;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor de pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;

- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de que participem outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo de controlo de trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e de eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade.

Programador/operador. — É o trabalhador que controla o funcionamento do computador, conhecendo o significado das mensagens emitidas e recebidas, e a quem está cometida a tarefa de informar os digitadores sobre a maneira de operar com os periféricos.

Prospector. — É o trabalhador que recolhe e faz análise preliminar da bibliografia, ou seja, os relatórios geológicos e de prospecção referentes ao sector de actividade e ao minério a prospectar. Interpreta as cartas topográficas para orientação dos trabalhos de prospecção e geologia. Colabora no reconhecimento cartográfico de terrenos. Deve ter conhecimentos suficientes sobre fácies topográfica, tectónica e concentrados. Efectua, designadamente, as seguintes operações: preparação e reconhecimento de itinerários de prospecção; estabelecimento do programa de trabalho, embalagem, lista e expedição das amostras geológicas; estabelecimento da ligação permanente com a base; preparação de relatórios e cartas de trabalho, com indicação das amostras aluvionares, petrográficas e geoquímicas; elaboração de um relatório mensal, com apresentação dos resultados obtidos e designação do programa para o mês seguinte; apresentação de observações gerais sobre as condições de trabalho do mês e de elementos estatísticos; apoio logístico e administrativo aos superiores hierárquicos da equipa.

Rachador de lousa. — É o trabalhador que racha os blocos de lousa nas espessuras indicadas, utilizando ferramentas apropriadas.

Recepcionista de consultório. — É o trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, recebe os doentes, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas, recebe o preço da consulta, arruma e esteriliza os ins-

trumentos médicos e, de uma maneira geral, o consultório, dá assistência ao médico em pequenos actos médicos e faz o arquivo de relatórios médicos e de radiografias.

Registador (topógrafo). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de medidor e anota os valores numéricos das várias operações realizadas no decorrer dos levantamentos e calcula as cadernetas referentes a esses levantamentos. Elabora o esboço dos pormenores significativos dos terrenos e colabora nos reconhecimentos fotogramétricos e estremas cadastrais.

Safreiro (enchedor, vagoneiro ou roleiro). — É o trabalhador que carrega os produtos desmontados para as vagonetas ou baldes, quer no interior, quer no exterior, e descarrega os mesmos para silos, estufas, tolvas, no solo ou em outros locais, incluindo entulhos para enchimentos e madeiras para suporte; engata e desengata baldes ou vagonetas para organizar comboios, podendo empurrar vagonetas em pequenos percursos. Manobra os viradores manuais, procede à regularização dos entulhos de enchimento ou das entulheiras de estéril.

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

Serrador de lousa. — É o trabalhador que corta as lousas nas medidas e especificações que lhe são indicadas por meio de serra mecânica.

Serrador de serra circular ou de fita. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina destinada a efectuar cortes de madeira por serragem. Muda as folhas de serra partidas ou com outras deficiências e solda-as quando tenha ao seu dispor aparelhagem apropriada; limpa e lubrifica a máquina e pode ser incumbido de afiar a fita da serra.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nestas categorias os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de locomotivas eléctricas. — É o trabalhador serralheiro com conhecimentos de electricista que se dedica fundamentalmente à reparação e manutenção de locomotivas eléctricas, tróleis ou baterias, procedendo também à carga das baterias de tracção quando existirem.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com ex-

cepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Serralheiro principal. — É o trabalhador que, após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa, diagnostica avarias, executa peças, monta, repara, conserva e executa soldaduras em vários tipos de estruturas e ou equipamentos e os inspeciona de forma a garantir a sua operacionalidade. Executa nivelamentos e alinhamentos de equipamentos. Pode fabricar componentes a partir de desenhos ou peças modelo. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos profissionais.

Servente de hospital ou posto de socorros. — É o trabalhador que presta aos doentes os cuidados que estes lhe solicitem e são da sua competência, a qual será definida em cada hospital ou posto de socorros, colabora com o pessoal de enfermagem na prestação de cuidados de higiene aos doentes, desempenhando outros serviços no interior do hospital, de acordo com as normas internas, nomeadamente limpeza geral das instalações.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede a limpezas e, quando necessário, executa funções de indifferenciado.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais que executem soldaduras por estanhagem das linhas de montagem.

Soleteiro. — É o trabalhador que prepara lousas para cobertura de telhados.

Sondador. — É o trabalhador que executa furos de sonda (sondagem), a partir de superfície ou interior, para recolha de testemunhos das formações geológicas subjacentes, para pesquisas e aproveitamento de águas ou outras finalidades, para o que utiliza equipamento apropriado (sonda e respectivos acessórios).

Técnico administrativo. — Executa, segundo métodos estabelecidos pelas chefias de que depende, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área restrita em que trabalha. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas constituídas para execução de tarefas bem determinadas. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através da recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas a tratamento posterior.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos do projecto.

Categorias e níveis de remuneração

Técnico de radiologia. — É o trabalhador que obtém radiografias utilizando aparelhos de raio X, para o que prepara o doente tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e intensidade de penetração da radiação; prepara os reagentes na câmara escura, revela, fixa e seca as radiografias obtidas. Faz ainda o registo dos trabalhos executados.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa principalmente das ligações telefónicas e executa registos apropriados.

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara e estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedita (triangulação-quadriláteros), ou por simples intercepção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples radiação directa ou inversa, ou ainda poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétricos-hidrográficos-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalhos realizados (áreas desmontadas ou escavações realizadas).

Topógrafo auxiliar. — É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, quer através de observações simples em redes de apoio previamente reconhecidas, quer ainda através de cálculo simples de várias operações em cadernetas ou impressos modelo tipo já programadas e com vértices definidos. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina as quantidades de trabalho (medições por meio de figuras geométricas elementares ou com elas relacionadas) até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos de triângulos).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera em torno mecânico; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhos por desenho ou peças modelo. Procedê também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Tubista. — É o trabalhador que monta, conserva ou repara tubos para ar comprimido, água, ventilação ou esgoto em minas ou suas instalações acessórias, utilizando ferramentas apropriadas.

Vigilante. — É o trabalhador que dirige, subordinado ao capataz ou encarregado, uma área de exploração reduzida ou uma secção de menor importância.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins ou ainda revestir peças metálicas, utilizando máquinas apropriadas.

Nível I:

Quadros.

Nível II:

Analista de sistemas.
Capataz geral.
Chefe de serviços.
Contabilista técnico de contas.
Encarregado geral.
Enfermeiro-coordenador.
Desenhador-projectista.
Programador-operador.
Topógrafo de 1.^a

Nível III:

Assistente operacional.
Capataz de piso ou sector.
Chefe de secção.
Encarregado de sector.
Encarregado de segurança (ou técnico de prevenção).
Planificador.
Técnico administrativo do grau II.
Técnico fabril.

Nível IV:

Chefe de grupo — chefe de equipa.
Cozinheiro-chefe.
Instrumentista principal.
Mineiro principal.
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte principal.
Secretário de direcção ou administração.
Serralheiro principal.
Técnico administrativo do grau I.
Topógrafo de 2.^a
Vigilante.

Nível V:

Analista principal.
Artista de lousas especializado.
Assentador de via especializado.
Assistente administrativo.
Canalizador especializado.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado.
Desenhador de estudos — escalão II.
Electricista especializado.
Entivador especializado.
Ferreiro ou forjador especializado.
Enfermeiro.
Fresador especializado.
Instrumentista.
Maquinista de poço de extracção especializado.
Marteleiro de carvão de 1.^a
Marteleiro especializado.
Mecânico especializado.
Mecânico de automóveis especializado.
Mineiro especializado.
Mineiro de carvão de 1.^a
Operador de computador.

Operador de lavaria especializado.
Operador de máquinas de abrir chaminés especializado.
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte de 1.^a
Pedreiro de mina especializado.
Prospector especializado.
Serralheiro civil especializado.
Serralheiro mecânico especializado.
Soldador especializado.
Sondador especializado.
Técnico de radiologia.
Topógrafo auxiliar.
Torneiro mecânico especializado.
Tubista especializado.

Nível VI:

Analista de 1.^a
Artista de lousas de 1.^a
Arreador sinaleiro.
Assentador de via de 1.^a
Auxiliar de departamento de estudo de 1.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 1.^a
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 1.^a
Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carregador de fogo — atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de estudos — escalão I.
Electricista (oficial).
Entivador de 1.^a
Escriturário de 1.^a
Escombrador-saneador de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fresador de 1.^a
Guincheiro de 1.^a
Maquinista de poço de extracção.
Marteleiro de 1.^a
Marteleiro de carvão de 2.^a
Mecânico de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mineiro de 1.^a
Mineiro de carvão de 2.^a
Motorista de locomotiva de 1.^a
Motorista de pesados.
Operador de lavaria de 1.^a
Operador de máquinas de abrir chaminés de 1.^a
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte de 2.^a
Prospector de 1.^a
Operador de meio-denso.
Pedreiro-cimenteiro-trolha de 1.^a
Pedreiro de mina de 1.^a
Pintor de 1.^a
Polidor de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Sondador de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a
Tubista de 1.^a
Vulcanizador de 1.^a

Nível VII:

Analista de 2.^a
Aplainador.
Apontador de 1.^a
Artista de lousa de 2.^a
Assentador de via de 2.^a
Auxiliar de departamento de estudo de 2.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 2.^a
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 2.^a
Caixeiro de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Colhedor-preparador de amostras.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.^a
Conferente.
Cozinheiro de 2.^a
Desenhador de execução — escalão II.
Entivador de 2.^a
Escombrador-saneador de 2.^a
Escolhedor de carvão.
Escriturário de 2.^a
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Fresador de 2.^a
Guincheiro de 2.^a
Maquinista de motor ou de compressor.
Marteleiro de 2.^a
Mecânico de 2.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mineiro de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Motorista de locomotiva de 2.^a
Operadores de:
Apuramento de concentrados de 1.^a
Bomba.
Cabo aéreo.
Concentração hidrogravítica de 1.^a
Decantação e filtragem de 1.^a
Flutuação de 1.^a
Fragmentação e classificação de 1.^a
Lavaria de 2.^a
Máquinas de abrir chaminés de 2.^a
Painel.
Tratamento químico de 1.^a

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 2.^a
Pedreiro de mina de 2.^a
Pintor de 2.^a
Polidor de 2.^a
Praticante de marteleiro de carvão.
Praticante de mineiro de carvão.
Preparador de madeira.
Preparador de pasta para refractários e eléctrodos de 1.^a
Prospector de 2.^a
Rachador de lousas.
Registador (topógrafo).
Serrador de lousas.
Serrador de serra circular ou de fita de 1.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.^a

Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Soleteiro de lousas.
 Sondador de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Tubista de 2.^a
 Vulcanizador de 2.^a

Nível VIII:

Afiador de barrenas.
 Ajudante de motorista.
 Apontador de 2.^a
 Britador.
 Caixeiro de 3.^a
 Canalizador de 3.^a
 Carpinteiro de 3.^a
 Contínuo.
 Cortador de árvores.
 Desenhador de execução — escalão I.
 Dumperista.
 Escolhedor-classificador de 1.^a
 Escriturário de 3.^a
 Ferramenteiro.
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Fresador de 3.^a
 Jardineiro.
 Lampista.
 Lubrificador de automóveis-lavador.
 Mecânico de 3.^a
 Mecânico de automóveis de 3.^a
 Operadores de:

Apuramentos de concentrados de 2.^a
 Concentração hidrogavítica de 2.^a
 Decantação e filtragem de 2.^a
 Flutuação de 2.^a
 Fragmentação e classificação de 2.^a
 Sondagens de exploração (sal-gema).
 Tratamento químico de 2.^a

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.^a
 Pintor de 3.^a
 Praticantes de:

Aplainador.
 Artista de lousas.
 Assentador de via.
 Auxiliar do departamento de estudos.
 Auxiliar do departamento de geologia.
 Auxiliar do departamento de segurança e ambiente.
 Carregador de fogo-atacador de fogo.
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras.
 Entivador.
 Escombrador-saneador.
 Guicheiro.
 Maquinista de poço de extracção.
 Marteleiro.
 Mineiro.
 Motorista de locomotiva.
 Pedreiro de mina.
 Polidor.
 Rachador de lousa.
 Serrador de lousa.
 Sondador.
 Tubista.

Pré-oficial (electricista do 2.^o ano).
 Preparador de pasta para refractários e eléctrodos de 2.^a
 Prospector de 3.^a
 Recepcionista de consultório.
 Safreiro.
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador de 3.^a
 Telefonista.
 Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX:

Auxiliar de cozinha.
 Empregado de refeitório.
 Escolhedor-classificador de 2.^a
 Escombreiro/indiferenciado.
 Guarda.
 Estagiário de escritório do 2.^o ano.
 Praticante de:
 Maquinista de motor ou compressor.
 Metalúrgico do 2.^o ano.

Pré-oficial (electricista do 1.^o ano).
 Servente de hospital ou posto de socorros.

Nível X:

Ajudante de electricista do 2.^o ano.
 Estagiário de escritório do 1.^o ano.
 Praticante de metalúrgico do 1.^o ano.
 Servente de limpeza.

Nível XI:

Ajudante de electricista do 1.^o ano.

Nível XII:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos.

ANEXO III

Taboas salariais

De 1 de Janeiro de 1993 a 30 de Junho de 1993

Grupos	Tabela A		Tabela B	
	Interior	Exterior	Interior	Exterior
II.....	91 550\$00	82 900\$00	70 050\$00	66 600\$00
III.....	86 000\$00	77 800\$00	65 450\$00	62 250\$00
IV.....	79 250\$00	70 950\$00	59 700\$00	57 250\$00
V.....	73 750\$00	64 650\$00	55 600\$00	52 550\$00
VI.....	71 700\$00	61 200\$00	53 400\$00	52 000\$00
VII.....	64 150\$00	57 050\$00	52 800\$00	51 750\$00
VIII.....	62 900\$00	55 200\$00	52 150\$00	51 500\$00
IX.....	60 850\$00	52 900\$00	51 750\$00	51 300\$00
X.....	-	52 250\$00	-	51 150\$00
XI.....	-	41 550\$00	-	40 250\$00
XII.....	-	40 250\$00	-	39 000\$00
XIII.....	-	39 000\$00	-	38 400\$00

A partir de 1 de Julho de 1993

Grupos	Tabela A		Tabela B	
	Interior	Exterior	Interior	Exterior
II.....	93 750\$00	84 900\$00	71 700\$00	68 200\$00
III.....	88 050\$00	79 700\$00	67 000\$00	63 750\$00
IV.....	81 150\$00	72 600\$00	61 100\$00	58 600\$00
V.....	75 500\$00	66 200\$00	56 950\$00	53 800\$00
VI.....	73 450\$00	62 650\$00	54 700\$00	53 250\$00
VII.....	65 650\$00	58 400\$00	54 050\$00	53 000\$00
VIII.....	64 400\$00	56 500\$00	53 400\$00	52 700\$00
IX.....	62 300\$00	54 150\$00	53 000\$00	52 500\$00
X.....	-	53 500\$00	-	52 350\$00
XI.....	-	42 550\$00	-	41 200\$00
XII.....	-	41 200\$00	-	39 950\$00
XIII.....	-	39 950\$00	-	39 300\$00

Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 307 810 contos no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 307 810 contos no ano anterior.

ANEXO IV

Tabelas salariais - Quadros

De 1 de Janeiro de 1993 a 30 de Junho de 1993

Nível	Grupo	Tabela A	Tabela B
1	VI.....	263 350\$00	242 650\$00
	V.....	236 300\$00	217 400\$00
	IV.....	189 350\$00	177 150\$00
	III.....	169 250\$00	160 450\$00
	II.....	131 950\$00	121 100\$00
	I.....	93 750\$00	78 600\$00

A partir de 1 de Julho de 1993

Nível	Grupo	Tabela A	Tabela B
1	VI.....	269 650\$00	248 500\$00
	V.....	241 950\$00	222 600\$00
	IV.....	193 850\$00	181 400\$00
	III.....	173 300\$00	164 250\$00
	II.....	135 100\$00	124 000\$00
	I.....	96 000\$00	80 500\$00

Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 307 810 contos no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 307 810 contos no ano anterior.

Pela APIMINERAL — Associação Portuguesa das Indústrias Minerais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química, em representação do SINDEMINAS — Sindicato Democrático das Minas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

SITISE — 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;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga; Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Julho de 1993.

Depositado em 29 de Julho de 1993, a fl. 22 do livro n.º 7, com o n.º 237/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de dois anos, não podendo ser denunciada antes de decorridos 20 meses de vigência.

2 — As tabelas de remunerações mínimas vigorarão por 12 meses, não podendo ser denunciadas antes de decorridos 10 meses de vigência.

3— Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data da recepção.

5 — Na falta de denúncia nos termos previstos no número anterior, a validade quer da CCT em geral, quer da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas com expressão pecuniária prorrogar-se-á, automaticamente, por períodos de três meses.

6 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Idade e habilitações mínimas

1 — Para além da escolaridade obrigatória, as condições mínimas para a admissão de trabalhadores para as profissões a que se aplica esta convenção, ordenadas em conformidade com a cláusula 7.^a, são as seguintes:

A) Escritórios e actividades conexas:

- a) Profissionais de escritório — habilitação com o curso geral de comércio ou equiparado;
- b) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
- c) Telefonistas — idade não inferior a 16 anos;

B) Vapor (a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor);

C) Armazém — idade não inferior a 16 anos;

D) Desenho — habilitação com o curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;

E) Hotelaria — idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais ou exigidas pelo regulamento da carteira profissional;

F) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;

G) Vendas — idade não inferior a 18 anos;

H) Restantes profissões — idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As idades e as habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta convenção, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões, excepto nos casos em que a lei determine em contrário.

3 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por contrato individual, que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo serão estabelecidos pelo período mínimo de seis meses, salvo quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida, casos em que poderão ser celebrados por prazos inferiores e são renováveis até ao limite máximo de três anos.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique por escrito ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, a vontade de o não renovar. A falta de oportuna comunicação implica a renovação do contrato a prazo certo por prazo igual.

3 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

4 — O contrato de trabalho a prazo é sempre reduzido a escrito e conterà obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contratantes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

5 — Os trabalhadores com contratos a prazo passam a contratados sem prazo quando haja acordo entre as partes ou se prove que tenha havido intenção de iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo, contando-se nestes casos a antiguidade do trabalhador desde a data do início do seu contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 6.^a

Relação nominal e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social o quadro de pessoal, nos termos da legislação em vigor, e a afixar um exemplar, durante 45 dias, em local bem visível, a fim de ser consultado pelos trabalhadores.

2 — São, além disso, obrigadas a enviar às associações sindicais signatárias, dentro de 60 dias a contar da entrada em vigor desta convenção e em Maio de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os trabalhadores em serviço militar ou na situação de doentes, os sinistrados e os menores de qualquer idade, de onde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, admissão, última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e retribuição mensal efectiva.

3 — Qualquer alteração será comunicada às associações sindicais no prazo de 30 dias, com as indicações indispensáveis.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais indicadas no anexo II.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e na cláusula seguinte, nem todas as funções e categorias profissionais serão obrigatoriamente preenchidas, designadamente por razões tecnológicas ou de estrutura.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de 1 para 10 profissionais de escritório.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

Cláusula 9.^a

Acesso

A) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer.

2 — Os terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a segundos-escriturários.

3 — Os segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriturários.

4 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a estagiários desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral de comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções e com direito à primeira vaga registada.

B) Vapor

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiros, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e de ser aprovados em exame.

C) Desenho

1 — Os trabalhadores que iniciam a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador são classificados como tirocinantes, tendo somente o curso industrial ou outro equiparado. Se, além desse curso, tiverem:

- O curso de especialização em desenhador ministrado nas escolas técnicas, são classificados como tirocinantes do 2.^o ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- O curso de formação profissional ministrado nos serviços de formação profissional, são classificados como tirocinantes do 2.^o ano.

2 — Salvo o disposto nas alíneas do número anterior, o período máximo de tirocínio é de dois anos, findo os quais os tirocinantes são promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os operadores arquivistas que completem o curso industrial ou outro equiparado são classificados em tirocinantes de desenhador, logo que haja vaga, continuando a ser, todavia, remunerados pelo nível correspondente a operador arquivista enquanto não ascenderem a desenhadores (até três anos), nos termos do número anterior.

D) Hotelaria

1 — Os trabalhadores de refeitório admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro terão de cumprir 2 anos de aprendizagem, seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.^a

1 — Os auxiliares de laboratório com curso de auxiliar de laboratório ou equivalente, ou desde que desempenhem as funções de preparador ou operador, são promovidos a preparador ou operador de 2.^a após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 2.^a, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.^a são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.^a após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.^a classe, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

3 — Controladores de qualidade:

- a) Os controladores de qualidade classificam-se em 1.^a e 2.^a;
- b) Os trabalhadores que se candidatem ao ingresso na carreira profissional de controladores de qualidade quando a empresa abrir concurso para o efeito e forem seleccionados serão submetidos a um período de estágio de duração de um ano, mantendo, contudo, a sua anterior categoria profissional. Se no fim do período de estágio forem, pela empresa, considerados aptos, serão classificados como controladores de qualidade de 2.^a; caso contrário, regressarão aos desempenhos das funções próprias da antiga categoria;
- c) Os controladores de qualidade de 2.^a após dois anos de efectivo serviço serão promovidos a controladores de qualidade de 1.^a

§ único. Regras gerais.

1 — Em todos os casos não especificamente previstos, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior, respeitante à profissão a que se destinam, após 18 anos de idade, sem prejuízo de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — No provimento dos lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 10.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra a presente convenção;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, relativos à sua competência profissional, quando por estes requeridos;

- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar nos termos legais a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento desta convenção;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócios-profissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com acordo dos trabalhadores e nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra a presente convenção;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprir o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- j) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, ou a que tenha sido promovido, salvo nos casos previstos na lei e nesta CCT;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões de trabalhadores para as quais a entidade patronal seja previamente avisada nos termos da lei;
- h) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- i) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- k) Aplicar sanções aos trabalhadores que exerçam cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da segurança social durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que tais sanções tenham sido aplicadas por causa desse exercício;
- l) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- m) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- n) Fazer *lock-out*;
- o) Salvo o disposto na lei, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

A) Período normal de trabalho

Cláusula 13.^a

Duração de trabalho

1 — Na vigência da presente convenção o período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos pela mesma não pode ser superior a quarenta e

três horas semanais, a partir de 1 de Julho de 1993 sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas, salvo se a presente convenção colectiva for publicada após aquela data, caso em que o período normal de trabalho máximo de quarenta e três horas semanais entrará em vigor cinco dias após essa publicação.

§ único. Os outorgantes da presente convenção colectiva acordaram na redução do limite máximo do horário de trabalho semanal de quarenta e quatro horas para quarenta e três horas, na perspectiva de uma redução gradual do mesmo limite, por via convencional, para quarenta horas semanais, a atingir até 1 de Janeiro de 1995.

2 — Para todos os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa ao domingo, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e duas horas, num máximo de oito semanas, salvo acordo especial, não podendo, de qualquer modo, a duração efectiva do trabalho de cada turno exceder oito horas por dia nem quarenta e oito horas por semana.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos com folga fixa ao domingo, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, de quarenta e três horas, calculado sobre um período máximo de quatro semanas.

5 — A inserção de profissionais do sexo feminino no regime de horários de turnos não prejudica o disposto na cláusula 49.^a

6 — O período normal de trabalho semanal actualmente prestado por qualquer trabalhador em tempo completo só pode ser aumentado se ele for transferido de um dos regimes de turnos para o regime de horário geral ou do regime de turnos com folga fixa ao domingo para o regime de turnos sem folga fixa ao domingo ou se o trabalhador der neste sentido o seu acordo.

Os intervalos de descanso de que actualmente goza qualquer trabalhador só podem ser diminuídos se ele for transferido de um para outro dos regimes referidos no parágrafo anterior ou se o trabalhador der o seu acordo nesse sentido.

7 — Salvo o disposto no número anterior, não poderá resultar da aplicação desta convenção o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

8 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa.

B) Prestação de trabalho suplementar

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

5 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a vencer-se nos termos da lei e a gozar num dos três dias úteis seguintes. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório remunerado, a vencer-se nos termos da lei e a gozar num dos três dias úteis seguintes. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

6 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida ou paga pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório ou facultativo será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que *RM* representa a retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

- a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

- b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

- c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos, estabelecidos na cláusula 28.^a:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — As horas de trabalho suplementar referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado três ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar, o trabalhador não poderá retomar o trabalho normal antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

C) Prestação de trabalho nocturno

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida de 167% por hora para as empresas dos grupos I e I-A e de 152%50 por hora para as empresas do grupo II, salvo regime mais favorável previsto na lei.

D) Isenções

Cláusula 17.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — O requerimento de isenção do horário de trabalho, dirigido ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.^a

Retribuição mensal

1 — Entende-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária a que, nos termos desta convenção, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo I;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 20.^a;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 17.^a, sendo caso disso.

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas da própria convenção, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal efectiva} \times 12}{52 \text{ semanas} \times \text{horas de trabalho semanal}} \times \text{horas de trabalho prestado}$$

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão ao disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem e às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, no valor de 100% cada uma, sem dependência da retribuição mensal efectiva paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor desta convenção o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelo valor indicado no n.º 1 desta cláusula quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades, considera-se por referência 1 de Outubro de 1974, contando para o efeito, no máximo, três anos anteriores a essa data, sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

5 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 21.^a

Determinação da retribuição

É a seguinte a fórmula para determinação do valor do salário/hora:

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

em que:

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a);

N = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, na altura do Natal, a um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição mensal efectiva tal como está definida no n.º 3 da cláusula 18.^a

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) No ano de ingresso e regresso do serviço militar;
- d) Quando, por motivo de doença devidamente comprovada, as faltas ultrapassem 150 dias no ano a que respeita o subsídio.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

4 — O subsídio de Natal é pago com o vencimento do mês de Novembro.

5 — Após o pagamento do subsídio de Natal, se se verificar o disposto no n.º 3, este valor é descontado no vencimento do mês de Dezembro.

Cláusula 23.^a

Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas de alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

- Almoço ou jantar — 965\$;
- Pequeno-almoço — 185\$;
- Dormida — 2000\$;
- Diária completa — 4115\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por $0,26 \times$ preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 25.^a

Seguros

1 — Para os vendedores e cobradores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores, pertencentes aos próprios ou à entidade patronal, terão um seguro de responsabilidade civil de 1 000 000\$, suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

Cláusula 26.^a

Refeitório

1 — Todas as empresas abrangidas por esta convenção terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigadas a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições completas aos trabalhadores.

3 — As empresas que já disponham de instalação e do equipamento necessário à confecção e tomada de refeições completas ficam obrigados a pôr em funcionamento o refeitório.

4 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

5 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas são da responsabilidade da entidade patronal.

6 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm direito gratuitamente à alimentação.

7 — Cada trabalhador comparticipa com o valor actualmente em vigor na respectiva empresa, não podendo, em caso algum, ser superior a 50\$, no custo de uma refeição completa constituída por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

8 — O valor referido no número anterior poderá sofrer um aumento até 20% logo após a publicação da próxima revisão salarial para este sector empresarial de actividades, seja qual for o seu âmbito profissional.

9 — Se o refeitório não funcionar para fornecer a refeição, nos termos do n.º 7, aos trabalhadores que laborem no 2.º ou 3.º turnos, ou fora do horário geral, a empresa pagará a cada trabalhador desses turnos um subsídio no valor de 320\$, salvo quanto ao 3.º turno, se a empresa fornecer gratuitamente a ceia.

10 — Os trabalhadores dos turnos das 8 às 16 horas e das 16 às 24 horas, aos sábados, domingos e feriados, se o refeitório se encontrar encerrado, recebem um subsídio de refeição de almoço ou jantar no valor de 435\$.

11 — As empresas que não tenham refeitório ou quando não o tenham em funcionamento para fornecer a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 320\$.

12 — O subsídio de refeição previsto nos n.ºs 9 e 11 só será, porém, atribuído nos dias em que os trabalhadores cumprirem efectivamente o respectivo horário de trabalho diário. É, porém, fixado um crédito mensal de duzentos e dez minutos para atrasos na entrada ao serviço, ultrapassado o qual a falta de cumprimento integral do horário de trabalho diário passará a implicar, em relação aos dias em que se não verificar o mesmo cumprimento integral, a perda do subsídio.

A atribuição do subsídio não será, porém, nunca afectada nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 49.ª da CCT, que não são tidas em conta para o crédito de duzentos e dez minutos atrás referido.

As ausências por períodos ou meios períodos completos ao serviço, embora implicando a perda do direito ao subsídio no dia da falta, não afectam o tempo previsto para atrasos estabelecidos neste número («crédito» de duzentos e dez minutos mensais).

13 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis que estejam eventualmente a ser praticados em qualquer empresa.

14 — Aos trabalhadores de empresas que tenham refeitório e que prestem habitualmente a sua actividade profissional em locais de trabalho situados fora da localidade em que está situado o mesmo refeitório e que não tenham possibilidade de utilização de qualquer refeitório da respectiva empresa será assegurado, em substituição do subsídio de refeição previsto nos n.ºs 10 e 11 um subsídio diário de 480\$, sujeito, porém, às condições previstas no n.º 12.

Cláusula 27.ª

Subsídio de alimentação

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta, se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal nisso acordem.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — 187\$;
- b) Almoço ou jantar — 490\$;
- c) Ceia — 322\$.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma e ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

A) Descanso semanal e feriados

Cláusula 28.ª

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
- 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;
- O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o da capital do distrito.

3 — A terça-feira de Carnaval é feriado facultativo.

4 — Salvo nas empresas em regime de laboração contínua, a cessação do trabalho por turnos é obrigatória nos seguintes feriados:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 25 de Dezembro.

5 — Quando haja prestação de trabalho nos dias indicados no número anterior desta cláusula, a remuneração será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 4$$

Cláusula 29.ª

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutra fixado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 15.ª

2 — O descanso previsto no número anterior corresponderá a um período normal de trabalho diário completo se o trabalhador tiver prestado mais de quatro horas de trabalho no seu dia de descanso semanal ou corresponderá a metade daquele período se tiver prestado menos de quatro horas de trabalho.

B) Férias

Cláusula 30.^a

Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, a um período de 30 dias de férias de calendário, a começar em qualquer dia útil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No ano da admissão, desde que já tenha completado 90 dias de serviço, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês e até ao limite de 21 dias de calendário.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a CT, a comissão sindical, a comissão intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

6 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal, do qual enviará cópia a cada sindicato, sempre que este o solicite alegando irregularidades relativas a um ou mais trabalhadores por si representados.

8 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

9 — 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, salvo nos casos previstos na lei.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

Cláusula 32.^a

Compensação por férias não gozadas no caso de cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 30.^a

3 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

C) Faltas e licenças

Cláusula 34.^a

Definição

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 35.^a

Tipos 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, parente ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições da segurança social e na qualidade de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros das direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações e, durante dois dias por mês, pelos membros, até três membros por cada órgão, dos conselhos fiscais e mesas das assembleias gerais das mesmas associações sindicais;
- e) As dadas, durante um número de horas por mês igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As dadas, durante cinco dias consecutivos de calendário, por altura do parto da esposa;
- i) As dadas pelos bombeiros voluntários para desempenho de serviço em caso de emergência, quando convocados pela respectiva corporação;
- j) As dadas por doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos, pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias das faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dadas por altura do parto da esposa será o do espec-

tivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador interromper o seu trabalho, a retribuição correspondente ao dia em que o trabalho seja interrompido ser-lhe-á devida por inteiro e esse dia não conta para o cômputo do número de dias em que o trabalhador faltar.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

9 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a 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) Dadas no caso previsto na alínea c) do n.º 2 da cláusula 35.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 35.^a, para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam 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 segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestados no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 32.^a

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

Cláusula 42.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 58.^a

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

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 43.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Podem nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;

- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática 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.

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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 ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e 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 e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 45.^a

Cláusula 45.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

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

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições de previdência, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 46.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

CAPÍTULO IX

Alterações ao contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 48.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

A) Trabalhadores do sexo feminino

Cláusula 49.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente CCT para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do

período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.ª):

- 1) É grantido às mulheres o direito a receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;
- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 90 dias, que não poderá ser descontada para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;
- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos, às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto;
- 6) Não serem discriminadas, em igualdade de circunstâncias, designadamente quanto ao ingresso nas empresas, acesso a carreiras e regime de prestação de trabalho.

B) Protecção à maternidade e à paternidade

Cláusula 50.ª

Protecção à maternidade e à paternidade

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — As faltas dadas ao abrigo dos números anteriores não determinam perda de quaisquer regalias.

4 — Os trabalhadores, pai ou mãe, têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

5 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à entidade patro-

nal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

6 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, em condições a regulamentar.

C) Menores

Cláusula 51.ª

Trabalho de menores

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 e intelectual.

D) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 52.ª

Trabalhadores-estudantes

O estatuto dos trabalhadores-estudantes rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 53.ª

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a manutenção da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.ª) por inteiro, quer completando a pensão por incapacidade temporária, quer conseguindo a sua elevação até esse limite.

Cláusula 54.ª

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efectiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

2 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 57.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior em competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 58.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta desta.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, 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, o

que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

4 — A CT pronunciar-se-à seguidamente, fundamentado o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à CT.

6 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 43.^a

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que nos termos legais e contratuais não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 60.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado ser indemnizado nos termos gerais de direito.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 45.^a

Cláusula 61.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

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

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 62.^a

Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação e transformação de papel representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

CAPÍTULO XIV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 63.^a

Comissões de trabalhadores

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozem da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor desta convenção, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 65.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas desta convenção referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspeção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos, durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Normas de segurança

1 — No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios de higiene e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir sistemas de controlo de alcoolémia dos trabalhadores ao seu serviço, regulados nos seguintes termos.

2 — A venda e consumo de bebidas alcoólicas, fora das refeições, são interditos nos locais de trabalho.

3 — De acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 as empresas devem proceder a testes de alcoolémia nos seguintes casos:

- a) Acidentes de trabalho;
- b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;
- c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa.

4 — A medição do grau de alcoolémia é feita por aparelhos de sopro, tendo em atenção os limites que sejam estabelecidos pela lei para condutores de veículos automóveis.

CAPÍTULO XVI

Classificação de empresas

Cláusula 67.^a

Classificação das empresas por grupos

1 — As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

Grupo I:

Papéis INAPA, S. A.

Grupo I-A:

Companhia do Papel do Prado, S. A.;
FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, L.^{da};
RENOVA — Fábrica de Papel do Almonda,
S. A.

Grupo II:

Companhia de Cartões do Cávado, S. A.;
NISA — Indústria Transformadora de Celulose e Papel, S. A.;
Papeleira Portuguesa, S. A.;
UNOR — Embalagens, S. A.

2 — 90 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será constituída uma comissão paritária com o fim de proceder à elaboração do estudo de um critério com vista à reclassificação das empresas por grupos salariais.

3 — O estudo previsto no número anterior será elaborado até à data da denúncia da presente convenção.

4 — Dentro do prazo previsto no n.º 2 cada uma das partes indicará dois elementos para integrarem a comissão prevista nesta cláusula.

5 — O estudo que vier a resultar dos trabalhos da referida comissão servirá de base ao futuro processo de revisão da convenção.

CAPÍTULO XVII

Princípios gerais de aplicação desta convenção

Cláusula 68.^a

Classificação

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categorias e profissões previstas na cláusula 7.^a, no prazo de 90 dias a contar da data da publicação desta convenção.

2 — Em caso de dúvida devem ser consultados os delegados sindicais e os respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalências de categorias e profissões previstas nesta convenção, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

ANEXO I

Tabelas de remunerações de base (mínimas)

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
I	Chefe de serviços administrativos Chefe de laboratório Chefe de produção Chefe de serviços técnicos	129 100\$00	113 400\$00	101 000\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento/divisão ou serviços Chefe de fabricação Contabilista Encarregado-geral (CC) Tesoureiro	110 400\$00	97 000\$00	86 400\$00
III	Analista de 1. ^a Chefe de secção Chefe de turno Chefe de vendas Corresp. líng. estrang. Desenhador especializado	99 200\$00	86 900\$00	77 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
III	Desenhador maquetista especializado Desenhador projectista Guarda-livros Programador de informática Secretária da direcção/administração	99 200\$00	86 900\$00	77 200\$00
IV	Desenhador de arte final (mais de seis anos) Desenhador maquetista (mais de seis anos) Encarregado de armazém Desenhador técnico (mais de seis anos) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Fogoeiro-encarregado Preparador de trabalho Programador mecanográfico Prospector e promotor de vendas	89 500\$00	78 700\$00	70 200\$00
V	Analista de 2.ª Caixa Encarregado de higiene e segurança Encarregado de turno Enfermeiro Primeiro-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém (metalúrgicos) Fogoeiro de 1.ª Motorista de pesados Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico Perfurador-verificador de 1.ª Técnico de vendas ou vendedor especializado	81 200\$00	71 400\$00	63 650\$00
VI	Controlador de qualidade (de papel) de 1.ª Desenhador de arte final (de três a seis anos) Desenhador maquetista (de três a seis anos) Desenhador técnico (de três a seis anos) Preparador ou operador de laboratório de 1.ª classe Vendedor	78 050\$00	68 600\$00	61 100\$00
VII	Analista de 3.ª Auxiliar de enfermagem Caixeiro Cobrador Condutor de empilhador Controlador de qualidade (papel) de 2.ª Coordenador de serviços complementares Cozinheiro de 1.ª Desenhador de arte final (até três anos) Desenhador maquetista (até três anos) Desenhador técnico (até três anos) Segundo-escriturário Fiel de armazém Fogoeiro de 2.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Perfurador-verificador de 2.ª Preparador ou operador de laboratório de 2.ª Telefonista	75 150\$00	66 100\$00	59 000\$00
VIII	Ajudante de motorista Coordenador de cargas e descargas Terceiro-escriturário Fogoeiro de 3.ª Operador arquivista Tirocinante de desenhador do 2.º ano Turbineiro	71 250\$00	62 750\$00	55 900\$00
IX	Ajudante de fogoeiro do 3.º ano Cozinheiro de 2.ª Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Mestra de papel/cartão ou telas metálicas Porteiro e guarda	68 450\$00	60 300\$00	53 750\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
X	Auxiliar de laboratório Ajudante de fiel de armazém Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos Contínuo Cozinheiro de 3.ª Dactilógrafo do 1.º ano Encarregado(a) de refeitório Estagiário do 1.º ano Tirocinante de desenhador do 1.º ano Trabalhador de serviços complementares	66 950\$00	59 100\$00	53 000\$00
XI	Manipuladoras de papel, cartão ou telas metálicas Auxiliar ou servente Empregado(a) de refeitório Jardineiro Servente de limpeza	62 850\$00	56 000\$00	51 800\$00
XII	Paquete do 3.º e 4.º anos	48 300\$00	43 100\$00	39 900\$00
XIII	Paquete do 1.º e 2.º anos	46 900\$00	41 900\$00	38 850\$00

1 — A remuneração base mínima do adjunto, quando existir, será intermédia entre a remuneração base mínima do trabalhador que coadjuva e a remuneração base mínima imediatamente inferior a essa e calcula-se pela seguinte fórmula, em que *RBM* substitui a expressão «remuneração base mínima»:

$$RBM \text{ do adjunto} = \frac{RBM \text{ do trabalhador coadjuvado} + RBM \text{ imediatamente inferior a essa}}{2}$$

2 — Os caixas que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 4765\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 3620\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — As manipuladoras que na sua secção estejam incumbidas do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou às produções e consumos terão direito a um acréscimo de 1610\$ à sua retribuição mensal efectiva.

5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o acréscimo de 5% sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

ANEXO II

A) Escritórios e actividades conexas

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de departamento/divisão ou serviços. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não existe guarda-livros, exercer as funções próprias deste. 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.

Tesoureiro. — É o trabalhador que, nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

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. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas;

escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador).

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

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

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Esteno-dactilógrafo (línguas estrangeiras e língua portuguesa). — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Escriturário. — É o trabalhador do 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 juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as 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.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónica.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

Porteiros ou guardas. — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando e registando a entrada e saída de pessoas e veículos. São responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos, podem atender o telefone, desde que não devam afastar-se da portaria para o efeito.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e endereçamento.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para o contínuo.

B) Vapor

Fogoeiro-encarregado. — É o trabalhador cujas funções são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogoeiros e ajudantes.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento

de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

C) Armazéns

Encarregado de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, e pela emissão das necessárias guias de entrada e transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

D) Desenho

Desenhador especializado. — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador maquetista especializado. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

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 e esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos, nomeadamente na execução de memórias descritivas.

Desenhador de arte final. — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Operador arquivista. — É o trabalhador que trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

E) Hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço das refeições.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres; distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; colocação nos balcões, mesas ou centros de convívio de todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou de centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a

serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

F) Serviços gerais

Encarregado de higiene e segurança. — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene da empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.^a e 65.^a da CCT. As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras funções, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- a) Prevenção e segurança — estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- b) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; recomplemento de estojos de primeiros socorros e campanhas de esclarecimento.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboques, pontes rolantes ou *dumpers*.

Coordenador de serviços complementares. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procedem a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam com carácter independente, e pela conferência de guias de entradas, transferência ou remessa.

Turbineiro. — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

Auxiliar ou servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

G) Transportes

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela secção de movimentação e transportes e pela equipa de motoristas e seus ajudantes, competindo-lhe, nomeadamente, orientar técnica e disciplinarmente o pessoal da secção; zelar pelo bom estado do equipamento da mesma, tomando as medidas adequadas para que se encontre sempre em boas condições de funcionamento; fazer cumprir o plano de revisão das viaturas, coordenar a sua utilização, os seus consumos e elaborar os respectivos registos. Sem prejuízo da manutenção das situações existentes, só é obrigatória a sua existência em empresas que disponham de mais de 20 viaturas pesadas.

Motorista de pesados ou ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga descargada e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados, terão, obrigatoriamente, ajudantes de motorista, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas.

H) Vendas

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Prospector e promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; estuda e escolhe as características do material a utilizar segundo as normas e especificações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem; colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

Viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

A) Outras categorias profissionais

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Encarregado geral (CC). — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

Encarregado de turno. — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, sendo também responsável pelas guias de remessa respeitantes à movimentação do papel no seu sector e orientando toda a secção durante o seu turno.

Trabalhador de serviços complementares. — É o trabalhador que executa, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo executar as marcações necessárias nos produtos acabados e emitir as correspondentes guias de remessa.

Mestra de papel e cartão ou telas metálicas. — É a trabalhadora que tem superintendência técnica e disciplinar sobre todas as trabalhadoras da actividade respectiva, sendo responsável pela emissão e guias de remessa do papel pronto.

Enfermeiro. — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de enfermagem geral ou seu equivalente legal.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira respectiva e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade; deve ser diplomado com curso superior adequado.

Analista. — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o

analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.^a Pode ser de 1.^a ou de 2.^a Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

Preparador ou operador de laboratório. — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificação suficientes.

Controlador de qualidade de papel. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em circuito de fabricação e dos produtos acabados ou em vias de fabrico.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que recolhe amostras para análise e auxiliar nos serviços de laboratório.

Fiel de armazém (metalúrgicos). — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitantes à qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo em embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Manipuladora. — É a trabalhadora que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição as escolhedoras, cortadoras manuais de papel, enresmadoras, manipuladoras de tela, pesadoras, farrapadoras, contadeiras, contadeiras de contagem automática, embaladeiras e seleccionadoras de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de pranchas.

Lisboa, 14 de Junho de 1993.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSESE — 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;
STESDB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDECES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(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, Escritório 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.)

Entrado em 16 de Julho de 1993.

Depositado em 26 de Julho de 1993, a fl. 19 do livro n.º 7, com o n.º 218/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos, estafes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial e da cláusula 53.ª a partir de 1 de Maio de 1993.

2 — Os prazos de vigência e denúncia da presente convenção são os mínimos constantes da lei.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor da nova convenção, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional.

Cláusula 3.^a

Revisão da convenção

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendam rever.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias a contar da data da recepção.

4 — Não havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão nos 45 dias imediatos à recepção da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as suas efetivas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que pela aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula devam ser reclassificados sê-lo-ão no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — A idade mínima para a admissão e as habilitações literárias são:

- a) Ajudante de motorista — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- b) Motorista — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- c) Telefonista — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- d) Profissionais de escritório — 16 anos e o curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção não tenham as habilitações referidas;
- e) Técnicos de vendas — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- f) Contínuos, porteiros e guardas — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- g) Paquetes — 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- h) Cobradores — 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa

desde que reconheça que os trabalhadores ao seu serviço carecem das qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.

3 — Para a admissão de trabalhadores deve a entidade patronal consultar primeiramente o serviço de desempregados dos sindicatos.

4 — Antes da admissão de trabalhadores as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se os candidatos têm saúde para ocupar o lugar.

5 — Se o trabalhador ficar reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lho por escrito e informá-lo do seu estado de saúde.

Cláusula 6.^a

Acesso e carreira profissional

1 — Independentemente das promoções previstas nos números seguintes, sempre que as entidades patronais entendam promover quaisquer trabalhadores atenderão, nomeadamente, à competência, zelo profissional, habilitações literárias e profissionais e antiguidade, ouvido o delegado sindical respectivo.

2 — O estágio para escriturário e dactilógrafo terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade, e de dois anos, para os admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, com excepção daqueles que, entretanto, atinjam 21 anos de idade, os quais serão automaticamente promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os terceiros-escriturários, logo que completarem dois anos de permanência na mesma classe, passarão à classe imediata.

4 — Os segundos-escriturários, logo que completarem três anos de permanência na classe respectiva, passarão à classe imediata.

5 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passarão automaticamente a contínuos menores. No entanto, logo que completarem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório, terão preferência no preenchimento das vagas que entretanto ocorrerem nas categorias profissionais de escritório.

6 — Os contínuos menores, logo que completarem 21 anos de idade, passarão a contínuos.

Cláusula 7.^a

Quadro de densidades

Na elaboração dos quadros observar-se-ão as seguintes regras:

A) Profissionais de escritório

1 — É obrigatória a existência de um director de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que hajam mais de 25 profissionais.

2 — É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de um chefe de serviços, de departamento ou divisão, por cada 10 profissionais de escritório.

3 — O número de chefes de secção em cada dependência, delegação, sucursal ou filial nunca será inferior a 10% do número total de profissionais de escritório. É, entretanto, obrigatória a existência de um chefe de secção, superior ou equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação com um mínimo de cinco profissionais de escritório.

4 — Quadro de densidades para escriturários:

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

B) Profissionais técnicos de vendas

1 — Para cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria de vendedor/prospector de vendas, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector/promotor de vendas.

2 — Nas empresas com cinco trabalhadores com a categoria de inspector/promotor de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas.

Cláusula 8.ª

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores que ingressam na profissão será feita, a título experimental, por 15 dias durante os quais qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem que haja lugar a qualquer indemnização ou compensação, contando-se, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

2 — Os trabalhadores com funções previstas nos grupos I e II do anexo II terão um período experimental, que poderá prolongar-se até aos seis meses.

Os trabalhadores com funções previstas nos grupos III, IV e V terão um período experimental de dois meses.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulam períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

Cláusula 9.ª

Contratos a termo

1 — O regime jurídico dos contratos a termo é o estabelecido na lei.

2 — A celebração do contrato de trabalho a termo só é admitida nos seguintes casos:

- Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- Actividades sazonais;
- Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 10.ª

Admissão provisória

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

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

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga, desde que reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 11.ª

Quadro de pessoal

As empresas elaborarão, enviarão e afixarão os mapas de pessoal nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de quarenta e duas horas semanais.

2 — Ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

3 — O período de trabalho diário será interrompido para o almoço com um intervalo que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo, para a sua fixação, haver acordo entre as entidades patronais e os trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na lei poderá haver lugar a trabalho suplementar.

3 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano.

4 — O trabalho suplementar dá lugar a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de:

- 50% na primeira hora;
- 75% nas restantes.

5 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado com base na seguinte fórmula:

$$\frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas do período normal de trabalho semanal}}$$

Cláusula 14.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, dias de descanso complementar e dias de feriados será remunerado a 200% além da retribuição normal, excepto quando em trabalho de turnos.

2 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 50% sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito no período normal de trabalho, exceptuando-se a sua aplicação no trabalho por turnos.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho, excepto por acordo entre as partes e para as seguintes categorias profissionais:

- a) Secretário(a) de direcção, chefe de secção de escritório ou superior hierárquico;
- b) Profissionais técnicos de vendas.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador, devendo ser dado conhecimento ao respectivo sindicato.

3 — A apresentação do pedido de isenção de horário de trabalho não confere automaticamente à entidade patronal o direito de a pôr em prática.

4 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional. A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

5 — A retribuição adicional referida no n.º 4 não poderá ser inferior ao valor de uma hora suplementar diária.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho é o domingo, considerando-se o sábado um dia ou meio dia de descanso semanal complementar, conforme o horário semanal praticado.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos contínuos de sete dias, estes devem ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno descansem em cada período de sete dias e de sete em sete semanas e ou o seu descanso semanal coincida com o sábado e o domingo ou o domingo e a segunda-feira.

3 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação do trabalho, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1.º 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.

4 — O disposto no número anterior aplica-se ainda à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal, ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta a tradição local.

Cláusula 18.^a

Direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 19.^a

Duração de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto nos números seguintes.

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 efectivo.

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

Cláusula 20.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 21.^a

Interrupção do período 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 integralmente as férias na época fixada; no 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 de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 22.^a

Cumulação 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, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 24.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — 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.

4 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópias aos sindicatos.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

Até 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 26.^a

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.

2 — A transgressão do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 27.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que obstar ao gozo das férias nos termos previstos nesta convenção e na legislação em vigor pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente; pagará também o subsídio correspondente ao tempo de férias que o trabalhador 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 28.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade e deverá ser por esta comunicado ao sindicato respectivo.

3 — Durante o mesmo período, se for superior a 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 30.^a

Participação de faltas

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

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

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

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a falta que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bem como sobrinhos, tios e avós, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa ou da mulher com quem viva maritalmente, durante dois dias;
- g) Prestação e preparação de provas ou frequências em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, nesses dias, segundo os termos da lei;
- h) Ocasão do período menstrual aos trabalhadores do sexo feminino, até dois dias em cada mês, mediante documento médico comprovativo dessa necessidade;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante o dia da doação;
- j) Tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário, com excepção de tempo de treino.

2 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês, com excepção quanto à retribuição dos casos previstos na alínea a), relativamente a doença e acidente, e na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição em contrário.

Cláusula 33.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 31.^a e ou aquelas que não sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar e dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou diminuir de um dia por cada falta igual a um período de trabalho diário o período de férias imediato, se o trabalhador assim o preferir.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total a que o trabalhador tem direito.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Quando o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência e nesta convenção.

3 — O disposto nos números anteriores desta cláusula 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 segurança social e desta convenção.

5 — É garantido o lugar e demais regalias, incluindo o vencimento até ao máximo de três dias, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferido despacho de pronúncia definitiva.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 36.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou de contrato individual de forma que das modificações resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição ou qualquer outra regalia de carácter pecuniário concedidas pelo exercício das suas funções. Contudo, ficam salvaguardados os casos previstos na lei e nesta convenção ou se, por estrita necessidade do trabalhador e em virtude de incapacidade parcial superveniente, se tornar inapto no desempenho das suas funções, embora possa desempenhar outras de escalão inferior, mas sempre com o acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, escalão ou classe, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, e encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, a não ser que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona, salvo nos casos previstos na cláusula 40.^a, n.º 1, e salvo o previsto no n.º 7 da cláusula 49.^a;
- f) Despedir e admitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Despedir, sem justa causa, qualquer trabalhador;
- j) A prática de *lock-out*, conforme os princípios constitucionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 58.^a

3 — A entidade patronal obriga-se a entregar aos trabalhadores, no momento do pagamento da retribuição mensal, um recibo discriminando todas as parcelas que integram a retribuição, bem como todos os descontos.

4 — É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com o anexo III da presente convenção e em tudo o que nele se não encontre regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

Cláusula 37.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- 1) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- 2) Comparecer ao serviço com assiduidade e executar com zelo e diligência os serviços que lhes forem confiados;
- 3) Obedecer à entidade patronal e aos seus representantes em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela ou de quem se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- 4) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, negócios ou métodos de produção;
- 5) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- 6) Respeitar e fazer-se respeitar, dentro dos locais de trabalho;
- 7) Apresentar toda ou qualquer reclamação, sempre que possível à entidade patronal, devendo transmiti-la, de preferência, através do seu delegado sindical, se existir;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção e dos regulamentos internos em vigor, desde que estes últimos não se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e da presente convenção;
- 2) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- 3) Não deslocar o trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos nesta convenção ou em que haja acordo;
- 4) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos do ensino oficial ou oficializado ou de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- 5) Dispensar dirigentes ou delegados sindicais nos termos da lei sindical e ainda os que desempenham funções em instituições da segurança so-

cial, exclusivamente para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;

- 6) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação deverá ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- 7) Prestar ao sindicato esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os mesmos trabalhadores ao seu serviço e naquele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- 8) Indicar para o lugar de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- 9) Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivos da empresa, sempre que as entidades patronais assim o entendam;
- 10) Facilitar ao trabalhador que o solicite a consulta do respectivo processo individual, excepto quando estiver em curso procedimento disciplinar a ele eventualmente instaurado;
- 11) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- 12) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa;
- 13) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
- 14) Segurar todos os trabalhadores de acordo com as condições gerais das apólices das companhias seguradoras e dentro das disposições desta convenção;
- 15) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 39.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — As empresas que transportavam o seu pessoal ou alugavam transportes para o mesmo ou pagavam o transporte mediante a apresentação dos respectivos bilhetes não podem retirar tais regalias aos trabalhadores que já delas beneficiavam.

2 — Sempre que os transportes fornecidos pela empresa sejam a causa do atraso do trabalhador, este não pode ser penalizado por esse atraso.

Cláusula 40.^a

Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode 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 e não lhe causar prejuízo sério.

2 — O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas nesta convenção, sempre que houver alteração do seu local de

trabalho resultante da mudança de estabelecimento ou de prestação de serviço e que lhe cause prejuízo sério.

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

Cláusula 41.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pelo adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, o transmitente terá de conceder ao trabalhador a indemnização prevista na cláusula 58.^a

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente, durante o mês anterior à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho e no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 42.^a

Transferência do trabalhador

Quando, por acordo do trabalhador, este transitar entre empresas com administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-ão mantidos os direitos, regalias e benefícios já adquiridos.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção colectiva de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são ainda assegurados ao do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres não podem desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforços físicos (transporte de pesos), trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, pelo que não as prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias;
- c) Dois períodos de uma hora por dia e pelo prazo de nove meses após o parto, sem perda de retribuição ou diminuição do período de férias e de antiguidade, às mães que aleitem os seus filhos;

- d) O emprego a meio tempo às trabalhadoras cujas responsabilidades familiares assim o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal e desde que haja sacrifício para esta.

Cláusula 44.^a

Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a provar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar que o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nos termos da cláusula 5.^a

Cláusula 45.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico do trabalhador-estudante é o estabelecido na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO VI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 46.^a

Legislação aplicável

As empresas são obrigadas a cumprir as disposições legais em vigor sobre a matéria respeitante a saúde, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 47.^a

Comissão da higiene e segurança

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene e segurança compete a uma comissão constituída por quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores da empresa e os restantes designados pela entidade patronal. A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido nesta convenção, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar a iniciativa neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, 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 a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela, constante do anexo II.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações de carácter regular e periódico, como contrapartida do seu trabalho, ao abrigo desta convenção.

3 — As remunerações estipuladas nesta convenção compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

4 — O pagamento da retribuição mensal será feito durante o período normal de trabalho e terá lugar até ao último dia útil do mês.

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

6 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que foram providas.

7 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderão ser alteradas as suas zonas de trabalho de comum acordo com a entidade patronal e desde que essa alteração não seja de forma radical e não lhes cause prejuízos sérios de ordem moral, familiar ou monetária.

8 — Aos trabalhadores técnicos de vendas que afixaram retribuição mista não pode ser alterada a zona de trabalho, nem mudado o tipo de clientela, sem prévio acordo dos mesmos, desde que a definição da zona ou do tipo de clientela conste do contrato de trabalho. No caso de se proceder a essa alteração, a entidade patronal garantirá ao trabalhador uma retribuição igual à média mensal auferida por ele nos últimos seis meses, cessando esta obrigação definitivamente seis meses após a data da referida alteração.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores em categorias ou classes sem acesso automático terão direito a uma diuturnidade, de três em três anos, até ao limite de cinco, no valor de 1200\$.

Cláusula 51.^a

Subsídios

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de remuneração efectiva, o qual deverá ser pago até 15 de Dezembro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número anterior, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

3 — No caso de o trabalhador não ter completado ainda um ano de serviço no Natal, ser-lhe-á paga a parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores técnicos de vendas terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de remuneração fixa, mais a média da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 52.^a

Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que exerçam serviço externo ou se desloquem em serviço da empresa têm direito à cobertura integral de todos os gastos inerentes à deslocação, devendo apresentar os respectivos documentos comprovativos.

2 — Em alternativa ao constante do n.º 1 desta cláusula e por acordo das partes, podem os trabalhadores optar por uma verba fixa, que nunca será inferior a:

Pequeno-almoço — 190\$;
Almoço ou jantar — 1210\$;
Dormida com pequeno-almoço — 3500\$;
Diária completa — 5920\$.

§ único. O previsto nos n.ºs 1 e 2 é devido também aos motoristas e ajudantes de motorista, se não tomarem as refeições entre as 12 e as 14 horas (almoço) e entre as 19 e as 20 horas (jantar). Têm também direito ao pequeno-almoço sempre que iniciem o seu trabalho até as 7 horas, inclusive.

3 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente 0,27 sobre o preço em vigor, à data da deslocação, de 11 de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Quando os trabalhadores utilizem veículo próprio, deve ser efectuado pela entidade patronal um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados, desde que relacionados com a actividade do trabalhador, roubo de mercadorias e ou mostruários transportados.

5 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará um seguro de responsabilidade civil limitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de 360\$ por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

2 — Este subsídio só será atribuído quando o trabalhador preste efectivo serviço durante todo o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

3 — Como decorre do número anterior, o subsídio diário de refeição não será atribuído sempre que o trabalhador não complete o período normal de trabalho diário a que está obrigado, ainda que a ausência se deva a falta justificada, férias ou qualquer motivo.

4 — O trabalhador perde ainda direito aos subsídios de refeição diários, nos termos das alíneas que seguem, em cada mês em que se verifiquem quaisquer das ausências ao trabalho nelas previstas:

- a) Todos os subsídios diários correspondentes a meio mês quando der uma falta injustificada, ainda que a parte do período normal de trabalho a que está obrigado;
- b) Todos os subsídios diários do mês em que der duas faltas injustificadas, ainda que a parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

§ único. Se a ausência referida na alínea b) for dada de forma consecutiva em dois meses seguidos de calendário, será o seu número total considerado de modo que os efeitos previstos nas mesmas alíneas se produzam no último daqueles meses.

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 360\$.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

Formas de extinção do contrato individual de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo, nos termos da lei.

Cláusula 55.^a

Cessação por mútuo acordo

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, não podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 56.^a

Cessação por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 57.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente desvio, destruição ou predação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os 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 de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 58.^a

Despedimentos

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

2 — O ónus de prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

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

4 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos das cláusulas 59.^a e 60.^a, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, onde se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 57.^a

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

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

7 — Em substituição da reintegração, o trabalhador despedido sem justa causa tem direito a uma indemnização equivalente a um mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção no primeiro ano conta-se como um ano completo.

9 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, e subsídio de Natal, também na parte proporcional.

Cláusula 59.^a

Processo disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a orientação e responsabilidade daquela.

Cláusula 60.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora 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 comparação para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — 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.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 61.^a

Rescisão do trabalhador

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

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

3 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador, podendo rescindir o contrato,

sem observância de aviso prévio os seguintes comportamentos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A mudança do local de trabalho sem respeito pelo disposto nesta convenção;
- c) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição, na forma devida;
- d) Violação culposa dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;
- e) Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) Lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos, ou entidade patronal;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao seu contrato individual de trabalho.

§ único. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas anteriores, exceptuando-se a alínea a), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 58.^a

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 62.^a

Seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor de 2 500 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — No caso de o trabalhador ter de se deslocar para fora da empresa a fim de receber assistência médica devido a acidente de trabalho ou doença profissional ou a renovar o cartão de sanidade neste último caso, desde que comprovado, a empresa é obrigada a garantir-lhe o tempo necessário para o efeito.

3 — Em caso de morte do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a pagar aos herdeiros daquele o proporcional correspondente aos subsídios de férias e Natal a que o trabalhador tinha direito à data do seu falecimento.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos que a presente convenção suscite será da competência de uma comissão paritária, composta por dois representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalho.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária, em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, por voto secreto, devendo ser remetidas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

Manutenção das regalias anteriores

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente neste CCT e já concedidas por via contratual ou administrativa.

Cláusula 65.^a

Princípio geral e revogação de textos

A presente convenção revoga os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, considerando-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora substituídos.

ANEXO I

Definição e enumeração das categorias profissionais

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia as manobras, arruma as mercadorias no veículo e facilita a entrega das mesmas, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

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

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escriturários.

O assistente administrativo II colabora directamente com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção do serviço administrativo.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado dos serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselho sobre problemas de natureza contabilística, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração. 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 ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência aos serviços a que é destinada.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivamento.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escriturário. — É o profissional que executa diversas tarefas, que variam segundo 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, classifica e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação

da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. Pode eventualmente assistir à entrada e saída do pessoal junto dos dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para essa função.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registo 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. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços, que têm a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda. — É o trabalhador, com mais de 21 anos, que tem por fim a vigilância e defesa das instalações ou objectos a seu cargo, efectuando rondas, se a zona o justificar e regista as entradas e saídas de mercadorias, veículos ou materiais e pessoas, se para tal receber ordens expressas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços de vendedor/prospector de vendas. Actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas na empresa. Visita clientes, podendo receber encomendas.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água. O motorista não poderá ser obrigado a carregar e ou a descarregar.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

Programador de aplicações de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador e procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as

alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhador da limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Vendedor/prospectador de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvibilidade e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal.

ANEXO II

Tabela de remunerações de base mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I-A	Director de serviços	140 000\$00
I-B	Analista de sistemas	122 700\$00
I-C	Chefe de escritório	107 300\$00
II	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. Contabilista/técnico de contas	103 550\$00
III	Programador de aplicações ou de informática com mais de um ano.	99 000\$00
IV	Chefe de secção	90 750\$00
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Programador de aplicações ou de informática com menos de um ano.	
V-A	Assistente administrativo	82 800\$00
	Secretário de direcção	
V-B	Assistente administrativo I	81 350\$00
V-C	Inspector de vendas	78 750\$00
VI	Caixa (a)	75 750\$00
	Primeiro-escriturário	
	Vendedor/prospectador de vendas	

Grupos	Categorias	Remunerações
VII	Motorista de pesados	72 450\$00
VIII	Cobrador (a)	70 200\$00
	Motorista de ligeiros	
	Segundo-escriturário	
IX	Ajudante de motorista	64 150\$00
	Terceiro-escriturário	
X	Contínuo	61 850\$00
	Guarda	
	Telefonista	
XI	Contínuo (menos 21 anos)	57 150\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
XII	Dactilógrafo do 1.º ano	53 350\$00
	Estagiário do 1.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
XIII	Paquete (b)	36 200\$00

(a) O caixa e o cobrador receberão 2750\$ mensais de abono para falhas.
(b) Por cada ano além dos 16 anos terá mais 840\$.

ANEXO III

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO A

Do direito da actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais de empresas serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 — É vedado às entidades patronais proibir a afixação, no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pelos delegados sindicais ou comissões sindicais de empresa, textos convocatórios e comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — É também vedado às entidades patronais opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo, por causa do exercício das mesmas, aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da segurança social, durante o desempenho das suas funções até cinco anos consecutivos após abandonarem os cargos, nos termos da lei sindical e desta convenção.

7 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical dentro do seu crédito de horas devidamente justificado pelo sindicato nos termos legais.

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

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

10 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

11 — Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

12 — Para as reuniões a que se refere a secção B, deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

13 — Os delegados sindicais têm direito a distribuir e a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, publicações ou informações relacionadas com a vida sindical e os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

SECÇÃO B

Reunião de trabalhadores da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação quer da comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de quinze ho-

ras por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

SECÇÃO C

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada aos sindicatos e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Lisboa, 31 de Maio de 1993.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

Entrado em 20 de Julho de 1993.

Depositado em 26 de Julho de 1993, a fl. 19 do livro n.º 7, com o n.º 221/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales
e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos, estafes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1993.

2 — Os prazos de vigência e denúncia da presente convenção são os mínimos constantes da lei.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor da nova convenção, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional.

Cláusula 3.^a

Revisão da convenção

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendam rever.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias a contar da data da recepção.

4 — Não havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão nos 45 dias imediatos à recepção da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as suas efectivas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que pela aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula devam ser reclassificados sê-lo-ão no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — A idade mínima para a admissão e as habilitações literárias são:

- a) Ajudante de motorista — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- b) Motorista — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- c) Telefonista — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- d) Profissionais de escritório — 16 anos e o curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção não tenham as habilitações referidas;
- e) Técnicos de vendas — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- f) Contínuos, porteiros e guardas — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- g) Paquetes — 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- h) Cobradores — 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa desde que reconheça que os trabalhadores ao seu serviço carecem das qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.

3 — Para a admissão de trabalhadores deve a entidade patronal consultar primeiramente o serviço de desempregados dos sindicatos.

4 — Antes da admissão de trabalhadores as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se os candidatos têm saúde para ocupar o lugar.

5 — Se o trabalhador ficar reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lho por escrito e informá-lo do seu estado de saúde.

Cláusula 6.^a

Acesso e carreira profissional

1 — Independentemente das promoções previstas nos números seguintes, sempre que as entidades patronais entendam promover quaisquer trabalhadores atenderão, nomeadamente, à competência, zelo profissional, habilitações literárias e profissionais e antiguidade, ouvido o delegado sindical respectivo.

2 — O estágio para escriturário e dactilógrafo terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade, e de dois

anos, para os admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, com excepção daqueles que, entretanto, atinjam 21 anos de idade, os quais serão automaticamente promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os terceiros-escriturários, logo que completem dois anos de permanência na mesma classe, passarão à classe imediata.

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência na classe respectiva, passarão à classe imediata.

5 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passarão automaticamente a contínuos menores. No entanto, logo que completem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório, terão preferência no preenchimento das vagas que entretanto ocorrerem nas categorias profissionais de escritório.

6 — Os contínuos menores, logo que completem 21 anos de idade, passarão a contínuos.

Cláusula 7.^a

Quadro de densidades

Na elaboração dos quadros observar-se-ão as seguintes regras:

A) Profissionais de escritório

1 — É obrigatória a existência de um director de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que haja mais de 25 profissionais.

2 — É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de um chefe de serviços, de departamento ou divisão, por cada 10 profissionais de escritório.

3 — O número de chefes de secção em cada dependência, delegação, sucursal ou filial nunca será inferior a 10% do número total de profissionais de escritório. É, entretanto, obrigatória a existência de um chefe de secção, superior ou equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação com um mínimo de cinco profissionais de escritório.

4 — Quadro de densidades para escriturários:

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

B) Profissionais técnicos de vendas

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria de vendedor/prospectador de vendas, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector/promotor de vendas.

2 — Nas empresas com cinco trabalhadores com a categoria de inspector/promotor de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores que ingressam na profissão será feita, a título experimental, por 15 dias durante os quais qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem que haja lugar a qualquer indemnização ou compensação, contando-se, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

2 — Os trabalhadores com funções previstas nos grupos I e II do anexo II terão um período experimental, que poderá prolongar-se até aos seis meses.

Os trabalhadores com funções previstas nos grupos III, IV e V terão um período experimental de dois meses.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulam períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

1 — O regime jurídico dos contratos a termo é o estabelecido na lei.

2 — A celebração do contrato de trabalho a termo só é admitida nos seguintes casos:

- Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- Actividades sazonais;
- Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 10.^a

Admissão provisória

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

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

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga, desde que reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 11.^a

Quadro de pessoal

As empresas elaborarão, enviarão e afixarão os mapas de pessoal nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de quarenta e duas horas semanais.

2 — Ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

3 — O período de trabalho diário será interrompido para o almoço com um intervalo que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo, para a sua fixação, haver acordo entre as entidades patronais e os trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na lei poderá haver lugar a trabalho suplementar.

3 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano.

4 — O trabalho suplementar dá lugar a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de:

50% na primeira hora;
75% nas restantes.

5 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculada com base na seguinte fórmula:

$$\frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas do período normal de trabalho semanal}}$$

Cláusula 14.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, dias de descanso complementar e dias feriados será remunerado a 200% além da sua retribuição normal, excepto quando em trabalho de turnos.

2 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 50% sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito no período normal de trabalho, exceptuando-se a sua aplicação no trabalho por turnos.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho, excepto por acordo entre as partes e para as seguintes categorias profissionais:

- a) Secretário(a) de direcção, chefe de secção de escritório ou superior hierárquico;
- b) Profissionais técnicos de vendas.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador, devendo ser dado conhecimento ao respectivo sindicato.

3 — A apresentação do pedido de isenção de horário de trabalho não confere automaticamente à entidade patronal o direito de a pôr em prática.

4 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional. A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

5 — A retribuição adicional referida no n.º 4 não poderá ser inferior ao valor de uma hora suplementar diária.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho é o domingo, considerando-se o sábado um dia ou meio dia de descanso semanal complementar, conforme o horário semanal praticado.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos contínuos de sete dias, estes devem ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno descansem em cada período de sete dias e de sete em sete semanas e ou o seu descanso semanal coincida com o sábado e o domingo ou o domingo e a segunda-feira.

3 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação do trabalho, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1.º 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.

4 — O disposto no número anterior aplica-se ainda à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal, ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta a tradição local.

Cláusula 18.^a

Direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 19.^a

Duração de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto nos números seguintes.

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 efectivo.

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

Cláusula 20.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 21.^a

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 integralmente as férias na época fixada; no 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 de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 22.^a

Cumulação 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, porém, direito a acumular férias de dois anos, além dos casos previstos nesta convenção, os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 24.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a facultade de gozar férias simultaneamente.

4 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópias aos sindicatos.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

Até 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 26.^a

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.

2 — A transgressão do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 27.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que obstar ao gozo das férias nos termos previstos nesta convenção e na legislação em vigor pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente; pagará também o subsídio correspondente ao tempo de férias que o trabalhador 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 28.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licença sem retribuição:

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade e deverá ser por esta comunicado ao sindicato respectivo.

3 — Durante o mesmo período, se for superior a 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 30.^a

Participação de faltas

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

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

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

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a falta que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, padrastos, filhos enteados, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bem como sobrinhos, tios e avós, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa ou da mulher com quem viva maritalmente, durante dois dias;
- g) Prestação e preparação de provas ou frequências em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, nesses dias, segundo os termos da lei;
- h) Ocasão do período menstrual aos trabalhadores do sexo feminino, até dois dias em cada mês, mediante documento médico comprovativo dessa necessidade;

- i) Doação de sangue a título gracioso, durante o dia da doação;
- j) Tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário, com excepção de tempo de treino.

2 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês, com excepção quanto à retribuição dos casos previstos na alínea a), relativamente a doença e acidente, e na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal e nesta convenção em contrário.

Cláusula 33.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 31.^a e ou aquelas que não sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar e dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou diminuir de um dia por cada falta igual a um período de trabalho diário o período de férias imediato, se o trabalhador assim o preferir.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total a que o trabalhador tem direito.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Quando o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência e nesta convenção.

3 — O disposto nos números anteriores desta cláusula 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 e desta convenção.

5 — É garantido o lugar e demais regalias, incluindo o vencimento até ao máximo de três dias, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferido despacho de pronúncia definitiva.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 36.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou de contrato individual de forma que das modificações resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição ou qualquer outra regalia de carácter pecuniário concedidas pelo exercício das suas funções. Contudo, ficam salvaguardados os casos previstos na lei e nesta convenção ou se, por estrita necessidade do trabalhador e em virtude de incapacidade parcial superveniente, se tornar inapto no desempenho das suas funções, embora possa desempenhar outras de escalão inferior, mas sempre com o acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, escalão ou classe, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, e encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, a não ser que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona, salvo nos casos previstos na cláusula 40.^a, n.º 1, e salvo o previsto no n.º 7 da cláusula 49.^a;
- f) Despedir e admitir o trabalhador, ainda que seja contratado a prazo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Despedir, sem justa causa, qualquer trabalhador;
- j) A prática de *lock-out*, conforme os princípios constitucionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 58.^a

3 — A entidade patronal obriga-se a entregar aos trabalhadores, no momento do pagamento da retribuição mensal, um recibo discriminando todas as parcelas que integram a retribuição, bem como todos os descontos.

4 — É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com o anexo III da presente convenção e em tudo o que nele se não encontre regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

Cláusula 37.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- 1) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- 2) Comparecer ao serviço com assiduidade e executar com zelo e diligência os serviços que lhes forem confiados;
- 3) Obedecer à entidade patronal e aos seus representantes em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela ou de quem se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- 4) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, negócios ou métodos de produção;
- 5) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- 6) Respeitar e fazer-se respeitar, dentro dos locais de trabalho;
- 7) Apresentar toda ou qualquer reclamação, sempre que possível à entidade patronal, devendo transmiti-la, de preferência, através do seu delegado sindical, se existir;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção e dos regulamentos internos em vigor, desde que estes últimos não se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e da presente convenção;
- 2) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- 3) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos nesta convenção ou em que haja acordo;
- 4) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos do ensino oficial ou oficializado ou de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- 5) Dispensar dirigentes ou delegados sindicais nos termos da lei sindical e ainda os que desempenham funções em instituições de previdência, exclusivamente para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- 6) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação deverá ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- 7) Prestar ao sindicato esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os mesmos trabalhadores ao seu serviço e naqueles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- 8) Indicar para o lugar de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- 9) Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivos da empresa, sempre que as entidades patronais assim o entendam;
- 10) Facilitar ao trabalhador que o solicite a consulta do respectivo processo individual, excepto quando estiver em curso procedimento disciplinar a ele eventualmente instaurado;
- 11) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- 12) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa;
- 13) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
- 14) Segurar todos os trabalhadores de acordo com as condições gerais das apólices das companhias seguradoras e dentro das disposições desta convenção;
- 15) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 39.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — As empresas que transportavam o seu pessoal ou alugavam transportes para o mesmo ou pagavam o transporte mediante a apresentação dos respectivos bilhetes não podem retirar tais regalias aos trabalhadores que já delas beneficiavam.

2 — Sempre que os transportes fornecidos pela empresa sejam a causa do atraso do trabalhador, este não pode ser penalizado por esse atraso.

Cláusula 40.^a

Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode 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 e não lhe causar prejuízo sério.

2 — O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas nesta convenção, sempre que houver alteração do seu local de trabalho resultante da mudança de estabelecimento ou de prestação de serviço e que lhe cause prejuízo sério.

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

Cláusula 41.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pelo adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, o transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de demissão mediante a indemnização prevista na cláusula 58.^a

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente, durante o mês anterior à transacção fazer afixar um aviso nos locais de trabalho e no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 42.^a

Transferência do trabalhador

Quando, por acordo do trabalhador, este transitar entre empresas com administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-ão mantidos os direitos, regalias e benefícios já adquiridos.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres não podem desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem

esforços físicos (transporte de pesos), trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, pelo que não as prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias;
c) Dois períodos de uma hora por dia e pelo prazo de nove meses após o parto, sem perda de retribuição ou diminuição do período de férias e de antiguidade às mães que aleitem os seus filhos;
d) O emprego a meio tempo às trabalhadoras cujas responsabilidades familiares assim o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal e desde que haja sacrifício para esta.

Cláusula 44.^a

Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a provar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar que o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nos termos da cláusula 5.^a

Cláusula 45.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico do trabalhador-estudante é o estabelecido na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO VI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 46.^a

Legislação aplicável

As empresas são obrigadas a cumprir as disposições legais em vigor sobre a matéria respeitante a saúde, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 47.^a

Comissão de higiene e segurança

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança compete a uma comissão constituída por quatro elementos, sendo dois eleitos pe-

los trabalhadores da empresa e os restantes designados pela entidade patronal. A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido nesta convenção, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar a iniciativa neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, 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 a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela, constante do anexo II.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações de carácter regular e periódico, como contrapartida do seu trabalho, ao abrigo desta convenção.

3 — As remunerações estipuladas nesta convenção compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

4 — O pagamento da retribuição mensal será feito durante o período normal de trabalho e terá lugar até ao último dia útil do mês.

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

6 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que foram providas.

7 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderão ser alteradas as suas zonas de trabalho de comum acordo com a entidade patronal e desde que essa alteração não seja de forma radical e não lhes cause prejuízos sérios de ordem moral, familiar ou monetária.

8 — Aos trabalhadores técnicos de vendas que auferiram retribuição mista não pode ser alterada a zona de trabalho, nem mudado o tipo de clientela, sem prévio acordo dos mesmos, desde que a definição da zona ou do tipo de clientela conste do contrato de trabalho. No caso de se proceder a essa alteração, a entidade patronal garantirá ao trabalhador uma retribuição igual à média mensal auferida por ele nos últimos seis meses, cessando esta obrigação definitivamente seis meses após a data da referida alteração.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores em categorias sem acesso automático terão direito a uma diuturnidade, de três em três anos, até ao limite de cinco, no valor de 1200\$.

Cláusula 51.^a

Subsídios

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de remuneração efectiva, o qual deverá ser pago até 15 de Dezembro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número anterior, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

3 — No caso de o trabalhador não ter completado ainda um ano de serviço no Natal, ser-lhe-á paga a parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores técnicos de vendas terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de remuneração fixa, mais a média da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 52.^a

Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que exerçam serviço externo ou se desloquem em serviço da empresa têm direito à cobertura integral de todos os gastos inerentes à deslocação, devendo apresentar os respectivos documentos comprovativos.

2 — Em alternativa ao constante do n.º 1 desta cláusula e por acordo das partes, podem os trabalhadores optar por uma verba fixa, que nunca será inferior a:

Pequeno-almoço — 190\$;

Almoço ou jantar — 1210\$;

Dormida com pequeno-almoço — 3500\$;

Diária completa — 5920\$.

§ único. O previsto nos n.ºs 1 e 2 é devido também aos motoristas e ajudantes de motorista, se não tomarem as refeições entre as 12 e as 14 horas (almoço) e entre as 19 e as 20 horas (jantar). Têm também direito ao pequeno-almoço sempre que iniciem o seu trabalho até as 7 horas, inclusive.

3 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente 0,27 sobre o preço em vigor, à data da deslocação, de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Quando os trabalhadores utilizem veículo próprio, deve ser efectuado pela entidade patronal um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados, desde que relacionados com a actividade do trabalhador, roubo de mercadorias e ou mostruários transportados.

5 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará um seguro de responsabilidade civil limitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de 360\$ por cada dias completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

2 — Este subsídio só será atribuído quando o trabalhador preste efectivo serviço durante todo o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

3 — Como decorre do número anterior, o subsídio diário de refeição não será atribuído sempre que o trabalhador não complete o período normal de trabalho diário a que está obrigado, ainda que a ausência se deva a falta justificada, férias ou qualquer motivo.

4 — O trabalhador perde ainda direito aos subsídios de refeição diários, nos termos das alíneas que seguem, em cada mês em que se verifiquem quaisquer das ausências ao trabalho nelas previstas:

- a) Todos os subsídios diários correspondentes a meio mês quando der uma falta injustificada, ainda que a parte do período normal de trabalho a que está obrigado;
- b) Todos os subsídios diários do mês em que der duas faltas injustificadas, ainda que a parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

§ único. Se a ausência referida na alínea b) for dada de forma consecutiva em dois meses seguidos de calendário, será o seu número total considerado de modo que os efeitos previstos nas mesmas alíneas se produzam no último daqueles meses.

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 360\$.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

Formas de extinção do contrato individual de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo, nos termos da lei.

Cláusula 55.^a

Cessação por mútuo acordo

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, não podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 56.^a

Cessação por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 57.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provoação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os 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 de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 58.^a

Despedimentos

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

2 — O ónus de prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

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

4 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos das cláusulas 59.^a e 60.^a, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, onde se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 57.^a

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

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

7 — Em substituição da reintegração, o trabalhador despedido sem justa causa tem direito a uma indemnização equivalente a um mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção no primeiro ano conta-se como um ano completo.

9 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, e subsídio de Natal, também na parte proporcional.

Cláusula 59.^a

Processo disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

Cláusula 60.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora 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.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — 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.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 61.^a

Rescisão do trabalhador

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

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

3 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador, podendo rescindir o contrato,

sem observância de aviso prévio os seguintes comportamentos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A mudança do local de trabalho sem respeito pelo disposto nesta convenção;
- c) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição, na forma devida;
- d) Violação culposa dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;
- e) Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) Lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos ou entidade patronal;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao seu contrato individual de trabalho.

§ único. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas anteriores, exceptuando-se a alínea a), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 58.^a

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 62.^a

Seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor de 2 500 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — No caso de o trabalhador ter de se deslocar para fora da empresa a fim de receber assistência médica devido a acidente de trabalho ou doença profissional ou a renovar o cartão de sanidade neste último caso, desde que comprovado, a empresa é obrigada a garantir-lhe o tempo necessário para o efeito.

3 — Em caso de morte do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a pagar aos herdeiros daquele o proporcional correspondente aos subsídios de férias e Natal a que o trabalhador tinha direito à data do seu falecimento.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos que a presente convenção suscite será da competência de uma comissão paritária, composta por dois representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalho.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária, em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, por voto secreto, devendo ser remetidas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

Manutenção das regalias anteriores

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste CCT e já concedidas por via contratual ou administrativa.

Cláusula 65.^a

Princípio geral e revogação de textos

A presente convenção revoga os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, considerando-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora substituídos.

ANEXO I

Definição e enumeração das categorias profissionais

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia as manobras, arruma as mercadorias no veículo e facilita a entrega das mesmas, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

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

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escriturários.

O assistente administrativo II colabora directamente com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção do serviço administrativo.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado dos serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselho sobre problemas de natureza contabilística, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração. 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 ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência aos serviços a que é destinada.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escriturário. — É o profissional que executa diversas tarefas, que variam segundo 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, classifica e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e des-

pesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. Pode eventualmente assistir à entrada e saída do pessoal junto dos dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para essa tarefa.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registo 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. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços, que têm a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda. — É o trabalhador, com mais de 21 anos, que tem por fim a vigilância e defesa das instalações ou objectos a seu cargo, efectuando rondas, se a zona o justificar, e regista as entradas e saídas de mercadorias, veículos ou materiais e pessoas, se para tal receber ordens expressas.

Inspector/promotor de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços de vendedor/prospector de vendas. Actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas na empresa. Visita clientes, podendo receber encomendas.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água. O motorista não poderá ser obrigado a carregar e ou a descarregar.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

Programador de aplicações de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador e procede a testes para verificar a validade dos pro-

gramas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhador da limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Vendedor/prospectador de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvibilidade e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal.

ANEXO II

Tabela de remunerações de base mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I-A	Director de serviços	140 000\$00
I-B	Analista de sistemas	122 700\$00
I-C	Chefe de escritório	107 300\$00
II	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. Contabilista/técnico de contas	103 550\$00
III	Programador de aplicações ou de informática com mais de um ano.	99 000\$00
IV	Chefe de secção	90 750\$00
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Programador de aplicações ou de informática com menos de um ano.	
V-A	Assistente administrativo	82 800\$00
	Secretário de direcção	
V-B	Assistente administrativo I	81 350\$00
V-C	Inspector de vendas	78 750\$00
VI	Caixa (a)	75 750\$00
	Primeiro-escriturário	
	Vendedor/prospectador de vendas	

Grupos	Categorias	Remunerações
VII	Motorista de pesados	72 450\$00
VIII	Cobrador (a)	70 200\$00
	Motorista de ligeiros	
	Segundo-escriturário	
IX	Ajudante de motorista	64 150\$00
	Terceiro-escriturário	
X	Contínuo	61 850\$00
	Guarda	
	Telefonista	
XI	Contínuo (menos 21 anos)	57 150\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
XII	Dactilógrafo do 1.º ano	53 350\$00
	Estagiário do 1.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
XIII	Paquete (b)	36 200\$00

(a) O caixa e o cobrador receberão 2750\$ mensais de abono para falhas.
(b) Por cada ano além dos 16 anos terá mais 840\$.

ANEXO III

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO A

Do direito da actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais de empresas serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subdordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 — É vedado às entidades patronais proibir a afixação, no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pelos delegados sindicais ou comissão sindical de empresa, textos convocatórios e comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — É também vedado às entidades patronais opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo, por causa do exercício das mesmas, aos trabalhadores que desempenhem

cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência, durante o desempenho das suas funções até cinco anos consecutivos após abandonarem os cargos, nos termos da lei sindical e desta convenção.

7 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical dentro do seu crédito de horas devidamente justificado pelo sindicato nos termos legais.

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

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

10 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

11 — Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

12 — Para as reuniões a que se refere a secção B, deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

13 — Os delegados sindicais têm direito a distribuir e a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, publicações ou informações relacionadas com a vida sindical e os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

SECÇÃO B

Reunião de trabalhadores da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação quer da comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

SECÇÃO C

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada aos sindicatos e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Lisboa, 25 de Junho de 1993.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(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;
 Sindicatos 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 Escritórios 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.*)

Entrado em 20 de Julho de 1993.

Depositado em 26 de Julho de 1993, a fl. 19 do livro n.º 7, com o n.º 219/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra

Cláusula 74.ª

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 600\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — O subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1 desta cláusula será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

em que SAA significa subsídio de alimentação e assiduidade e S é o subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1.

Cláusula 84.ª

1 — A tabela salarial, bem como o disposto na cláusula 14.ª e ainda o disposto no n.º 1 da classe 74.ª produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 1993.

2 — (*Mantém-se em vigor todas as disposições do CCT que não foram objecto da presente revisão.*)

ANEXO II

Tabela salarial

Técnico	111 400\$00
Ajudante de técnico	100 900\$00
Encarregado geral	93 600\$00

Encarregado	88 900\$00
Chefe de sector	83 700\$00
Grupo A	80 650\$00
Grupo B	78 000\$00
Grupo C	74 700\$00
Grupo D	64 300\$00
Aprendizes:	
De 17 anos	47 700\$00
De 16 anos	40 800\$00
De 15 anos	33 900\$00

a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio de trabalho nocturno.

Nota

O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

Porto, 7 de Julho de 1993.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

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

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 16 de Julho de 1993.

Depositado em 30 de Julho de 1993, a fl. 23 do livro n.º 7, com o n.º 241/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 600\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — O subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1 desta cláusula será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

em que SAA significa subsídio de alimentação e assiduidade e S é o subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1.

Cláusula 84.^a

1 — A tabela salarial, bem como o disposto na cláusula 14.^a e ainda o disposto no n.º 1 da classe 74.^a produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 1993.

2 — *(Mantém-se em vigor todas as disposições do CCT que não foram objecto da presente revisão.)*

ANEXO II

Tabelas salariais

Funções auxiliares

1 — Trabalhador de madeiras:

Encarregado	88 900\$00
Operário de 1. ^a	80 650\$00
Operário de 2. ^a	78 000\$00
Operário de 3. ^a	74 700\$00
Aprendizes de:	
17 anos	47 700\$00
16 anos	40 800\$00
15 anos	33 900\$00

2 — Correlativos de escritório:

Cobrador	80 650\$00
Telefonista	64 300\$00
Porteiro ou contínuo (maior) ...	64 300\$00
Encarregado de limpeza	52 000\$00
Servente de limpeza	48 800\$00
Paquetes de:	
17 anos	47 700\$00
16 anos	40 800\$00
15 anos	33 900\$00

3 — Trabalhadores de armazém:

Encarregado de armazém	88 900\$00
Fiel de armazém	83 700\$00
Conferente	80 650\$00

Distribuidor	78 000\$00
Rotulador ou etiquetador	78 000\$00
Embalador	78 000\$00
Servente de Armazém	64 300\$00

Praticantes:

17 anos	47 700\$00
16 anos	40 800\$00
15 anos	33 900\$00

4 — Electricistas:

Encarregado	88 900\$00
Chefe de equipa	83 700\$00
Oficial	80 650\$00
Pré-oficial do 3.º período	78 000\$00
Pré-oficial do 2.º período	74 700\$00
Pré-oficial do 1.º período	64 300\$00

Ajudantes de:

1.º período	47 700\$00
2.º período	40 800\$00

Aprendizes de:

1.º período	33 900\$00
2.º período	27 700\$00

5 — Hoteleiros:

Encarregado do refeitório	83 700\$00
Chefe de cozinha	80 650\$00
Ecónomo	80 650\$00
Cozinheiro	78 000\$00
Dispenseiro	78 000\$00
Copeiro	64 300\$00
Empregado refeitório e cantina .	64 300\$00
Estagiário	47 700\$00
Aprendiz	40 800\$00

6 — Metalúrgicos:

Encarregado	88 900\$00
Chefe de equipa	83 700\$00
Canalizador (picheleiro de 1. ^a)..	80 650\$00
Ferrageiro de 1. ^a	80 650\$00
Ferramenteiro de 1. ^a	80 650\$00
Ferreiro ou forjador de 1. ^a	80 650\$00
Frezador mecânico de 1. ^a	80 650\$00
Lubrificador de 1. ^a	80 650\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 1. ^a	80 650\$00
Serralheiro civil de 1. ^a	80 650\$00
Serralheiro de ferramentas, mol-des, cunhos e cortantes de 1. ^a ..	80 650\$00
Soldador p/electroarco ou oxí-acetilénico de 1. ^a	80 650\$00
Torneiro mecânico de 1. ^a	80 650\$00
Afinador de máquinas de 1. ^a ...	80 650\$00
Canalizador (picheleiro de 2. ^a)..	78 000\$00
Ferrageiro de 2. ^a	78 000\$00
Ferramenteiro de 2. ^a	78 000\$00
Ferreiro ou forjador de 2. ^a	78 000\$00
Frezador mecânico de 2. ^a	78 000\$00
Lubrificador de 2. ^a	78 000\$00

Pintor de veículos ou máquinas de 2. ^a	78 000\$00
Serralheiro civil de 2. ^a	78 000\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a	78 000\$00
Serralheiro mecânico de 2. ^a	78 000\$00
Soldador p/electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a	78 000\$00
Torneiro mecânico de 2. ^a	78 000\$00
Afinador de máquinas de 2. ^a	78 000\$00
Canalizador (picheleiro de 3. ^a)..	74 700\$00
Ferreiro de 3. ^a	74 700\$00
Ferramenteiro de 3. ^a	74 700\$00
Ferreiro ou forjador de 3. ^a	74 700\$00
Frezador mecânico de 3. ^a	74 700\$00
Lubrificador de 3. ^a	74 700\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a	74 700\$00
Serralheiro civil de 3. ^a	74 700\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a	74 700\$00
Serralheiro mecânico de 3. ^a	74 700\$00
Soldador p/electroarco ou oxi-acetilénico de 3. ^a	74 700\$00
Torneiro mecânico de 3. ^a	74 700\$00
Afinador de máquinas de 3. ^a	74 700\$00
Praticante	64 300\$00
Aprendizes de:	
17 anos	47 700\$00
16 anos	40 800\$00
15 anos	33 900\$00

7 — Trabalhadores da construção civil:		
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	80 650\$00	
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	78 000\$00	
Servente	74 700\$00	
Pré-oficial	64 300\$00	
Aprendizes de:		
17 anos	47 700\$00	
16 anos	40 800\$00	
15 anos	33 900\$00	
8 — Motorista		80 650\$00

Nota

O salário dos aprendizes ou de quaisquer outras categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

Porto, 7 de Julho de 1993.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Julho de 1993.

Depositado em 30 de Julho de 1993, a fl. 22 do livro n.º 7, com o n.º 240/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e, por outro lado, os trabalhadores de escritório ao serviço daquelas empresas, com as categorias profissionais nele previstas e desde que representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 —

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1993.

Cláusula 22.^a

Seguros e deslocações

1 —

2 — O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de viagem, a efectuar pela empresa, no montante mínimo de 6 000 000\$.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 3400\$ sobre a tabela anexa a este contrato, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 —

3 —

Cláusula 32.^a-A

Senha de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer, integral e gratuitamente, a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de 250\$.

2 a 11 —

Cláusula 62.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamento ou cobrança será atribuído o abono mensal de 3000\$ para falhas.

Cláusula 70.^a

Disposição geral

Dão-se como reproduzidas todas as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2/78, 8/79, 19/81, 22/82, 26/83, 26/84, 26/85, 26/87, 29/88, 30/89, 29/90, 28/91 e 28/92 não constantes da presente revisão.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
I	Director de serviços Chefe de escritório	103 300\$00
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	98 500\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	93 800\$00
IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro-encarregado Operador de computador	88 300\$00
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1. ^a Operador mecanográfico	88 200\$00
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2. ^a	76 400\$00
VII	Caixeiro de 3. ^a Telefonista Terceiro-escriturário	70 000\$00
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	60 500\$00
IX	Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	53 800\$00
X	Servente de limpeza: Maior Menor	50 600\$00 47 800\$00
XI	Paquete de 17 anos	41 000\$00
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3. ^o ano	39 600\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
XIII	Paquete de 15 anos Praticante do 2. ^o ano	38 500\$00
XIV	Praticante do 1. ^o ano	38 500\$00

Santa Maria de Lamas, 6 de Julho de 1993.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte:

Carlos F. Santos Carvalho.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços — Centro/Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 28 de Julho de 1993.

Depositado em 30 de Julho de 1993, a fl. 22 do livro n.º 7, com o n.º 238/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito da revisão

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que, no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência da revisão

1 — A presente revisão do contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 —

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte ser acrescido dos seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — 96\$;

Nas empresas do grupo III — 75\$;

Nas empresas do grupo IV — 64\$.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades até ao limite de duas, nos seguintes valores:

300\$ — nas empresas do grupo IV;

375\$ — nas empresas do grupo III;

425\$ — nas empresas do grupo II;

sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

Cláusula 25.^a

Deslocações

1 —

2 —

Almoço ou jantar — 117\$;

Dormidas com pequeno-almoço — 297\$;

Diária completa — 477\$.

Cláusula 27.^a

Refeitórios

7 — As empresas que não forneçam refeições pagas, por cada dia efectivo de trabalho, um subsídio de alimentação (almoço, jantar ou ceia) de 100\$ nas empresas do grupo IV, 120\$ nas empresas do grupo III e 150\$ nas empresas do grupo II.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1 —

2 —

a) Pequeno-almoço ou ceia — 96\$;

b) Almoço ou jantar — 143\$.

ANEXO II

Tabelas salariais

A partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 1993

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	85 700\$00	75 200\$00	—\$—
2 — A	78 300\$00	68 600\$00	—\$—
2 — B	74 100\$00	65 600\$00	—\$—
3 — A	71 500\$00	62 900\$00	—\$—
3 — B	66 700\$00	59 900\$00	—\$—
4 — A	61 800\$00	54 400\$00	49 900\$00
4 — B	59 700\$00	52 400\$00	48 000\$00
5	57 200\$00	50 400\$00	46 200\$00
6 — A	54 700\$00	48 000\$00	44 100\$00
6 — B	52 700\$00	46 700\$00	43 300\$00
7 — A	49 600\$00	44 700\$00	41 000\$00
7 — B	48 000\$00	43 400\$00	39 700\$00
8 — A	48 000\$00	42 500\$00	39 800\$00
8 — B	40 600\$00	36 200\$00	35 200\$00
8 — C	38 300\$00	34 100\$00	31 900\$00
9 — A	36 200\$00	32 300\$00	27 700\$00
9 — B	32 100\$00	29 500\$00	26 900\$00
10	30 900\$00	26 700\$00	25 700\$00
11	28 200\$00	25 300\$00	24 400\$00

Nota

Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Espinho.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas;

SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins.

Lisboa, 22 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 26 de Julho de 1993.

Depositado em 29 de Julho de 1993, a fl. 21 do livro n.º 7, com o n.º 230/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Comerciantes de Materiais de Construção e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

1 e 2 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

Cláusula 2.ª

1 — A tabela de retribuição será a seguinte:

Grupos	Remunerações
I.....	96 700\$00
II.....	89 900\$00
III.....	84 700\$00
IV.....	79 500\$00
V.....	74 400\$00
VI.....	70 900\$00
VII.....	67 200\$00
VIII.....	62 800\$00
IX.....	58 500\$00
X.....	54 400\$00
XI.....	50 800\$00
XII.....	45 900\$00
XIII.....	40 100\$00
XIV.....	36 100\$00
XV.....	33 100\$00
XVI.....	32 800\$00

2 — Os promotores de vendas (com.), prospectores de vendas (com.), caixeiros-viajantes (com.), vendedores (com.), caixeiros de mar (com.), caixeiros de praça, vendedores especializados ou técnicos de vendas que auferam apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VII da tabela salarial; aqueles que auferam retribuição mista ficarão integrados no grupo IX, cuja remuneração constituirá a parte fixa mínima, sendo-lhes, porém, assegurada uma retribuição global mínima correspondente à fixada do grupo VII.

Nota

Mantém-se o actual enquadramento profissional nos grupos da tabela de retribuições.

Cláusula 3.ª

A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1993, sem quaisquer outros reflexos.

Cláusula 4.ª

A presente convenção é considerada, para os legais efeitos, globalmente mais favorável, prevalecendo sobre qualquer outra para o mesmo sector.

Porto, 15 de Abril de 1993.

Pela Associação Portuguesa de Comerciantes de Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 20 de Abril de 1993. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores dos 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 dos 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 18 de Maio de 1993.

Depositado em 30 de Julho de 1993, a fl. 23 do livro n.º 7, com o n.º 242/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1988, e 29, de 8 de Agosto de 1992, é revisto como segue:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos pelo período de 12 meses, com início em 1 de Junho de 1993.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 21.ª

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores enquanto prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal de 4380\$, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

2 —

Cláusula 22.ª

Remuneração da equipa de prevenção

1 — Os trabalhadores que façam parte de serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de 3010\$, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

2 —

Cláusula 23.^a**Retribuição mínima**

- 1 —
- 2 —
- 3 — As empresas devem constituir um fundo anual até ao montante de 15 560\$ para poderem fazer face a falhas de caixa.

Cláusula 26.^a**Trabalho fora do local habitual**

- 1 —
- 2 —
- 3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente emitidos nos termos da lei; poderão optar pela atribuição de um abono diário, não inferior a 4250\$, durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 2520\$;
Almoço ou jantar — 970\$.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

- 4 —
- 5 —

Cláusula 27.^a**Subsídio de refeição**

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

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 34.^a**Diuturnidades**

1 — As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de 1620\$ por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

ANEXO III**Tabela de remunerações****(para vigorar a partir de 1 de Junho de 1993)**

Níveis	Remunerações
I	124 400\$00
II	113 500\$00
III	109 200\$00
IV	101 600\$00
V	95 400\$00
VI	89 600\$00
VII	79 700\$00
VIII	75 000\$00
IX	72 300\$00
X	67 200\$00
XI	61 500\$00
XII	53 800\$00
XIII	(*) 46 200\$00
XIV	(*) 43 500\$00
XV	(*) 34 600\$00
XVI	(*) 32 600\$00
XVII	(*) 30 600\$00

(*) Sem prejuízo da aplicação do Decreto-Lei n.º 124/93, de 16 de Abril — salário mínimo nacional.

Lisboa, 30 de Junho de 1993.

Pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

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 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 Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio e Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *Maria Leonor Pereira Mesquita*.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 6 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 14 de Junho de 1993. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos 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 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 16 de Julho de 1993.

Depositado em 26 de Julho de 1993, a fl. 19 do livro n.º 7, com o n.º 220/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossitas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que no País desenvolvem as actividades representadas pela associação patronal signatária e nela inscritas e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 29.^a

Retribuições mínimas mensais

1, 2 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — Para efeito da aplicação das tabelas de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos grupos seguintes:

Grupo I — empresas com menos de 12 trabalhadores ou que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de IRC inferior a 111 000\$;

Grupo II — empresas com 12 ou mais trabalhadores ou que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de IRC igual ou superior a 111 000\$.

5, 6, 7, 8 9 e 10 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 30.^a

Ajudas de custo

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as despesas de alojamento e alimentação quando estes se desloquem em serviços, contra a apresentação de documentos comprovativos das despesas efectuadas, podendo, contudo, a entidade patronal optar em qualquer altura, com aviso prévio, pelo pagamento de uma importância nunca inferior a:

Almoço ou jantar — 1250\$;
Alojamento com pequeno-almoço — 3400\$.

2 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — As entidades patronais pagarão, no prazo de 15 dias a contar da exibição do recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de 2500 contos, a quantia constante desse mesmo recibo. Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissão e aos vendedores que, auferindo comissões no ano anterior, não tenham excedido, respectivamente, as retribuições mistas (parte fixa mais parte variável) de 1 460 000\$ ou 1 730 000\$, conforme se trate de empresas dos grupos I ou II.

4 — Aos vendedores, viajantes, pracistas e prospectores de vendas que não vençam comissões ou, quando as vençam, tenham recebido no ano civil anterior co-

missões de montante inferior ou igual a 1 250 000\$ as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros até ao limite actual do grupo obrigatório.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1, 2 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 34.^a

Retroactividade

1 — As tabelas salariais e os valores das ajudas de custo fixados na cláusula 30.^a produzirão efeitos desde 1 de Maio de 1993.

2 — As diferenças salariais que resultarem da aplicação das novas tabelas entre 1 de Maio e a data da publicação deste CCT poderão ser pagas até ao fim do mês de Outubro de 1993 pelas entidades patronais que, por dificuldades económicas, o não possam fazer aquando da entrada em vigor do CCT.

Nota

As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

Anexo III

Tabela de retribuições mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Categorias superiores	92 200\$00	96 700\$00
	Chefe de escritório		
	Director de serviços		
II	Chefe de departamento	86 100\$00	91 500\$00
	Contabilista técnico de contas		
	Chefe de divisão ou de serviços		
	Analista de sistemas		
III	Encarregado geral	81 400\$00	86 500\$00
	Chefe de secção (escritório) ...		
	Guarda-livros		
	Tesoureiro		
	Programador informático ...		
	Chefe de vendas		

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
IV	Encarregado de armazém ... Caixeiro encarregado, ou caixeiro-chefe de secção ... Correspondente em línguas es- trangeiras..... Inspector de vendas Secretário de direcção Programador mecanográfico Operador informático.....	78 800\$00	84 200\$00
V	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Fiel de armazém Caixa (escritório)..... Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira..... Decorador Expositor Coleccionador com três anos ou mais Prospector de vendas (sem co- missões) Vendedor, viajante e pracista (sem comissões) Motorista de pesados	75 400\$00	79 900\$00
VI	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Coleccionador de menos de três anos Vendedor, viajante e pracista (com comissões)..... Prospector de vendas (com co- missão)..... Preparador-verificador Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa..... Conferente..... Motorista de ligeiros..... Telefonista de 1.ª.....	69 200\$00	73 900\$00
VII	Terceiro-caixeiro..... Terceiro-escriturário Telefonista de 2.ª..... Caixa de balcão.....	64 500\$00	69 100\$00
VIII	Contínuo Porteiro Guarda Distribuidor..... Embalador..... Empilhador..... Servente com 18 anos ou mais Etiquetador Ajudante de motorista	59 900\$00	63 200\$00
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	49 800\$00	53 400\$00
X	Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente com menos de 18 anos Servente de limpeza	(*) 46 200\$00	49 300\$00
XI	Praticante com 16 ou 17 anos Paquete com 16 ou 17 anos	(*) 34 700\$00	38 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
XII	Praticante com 14 ou 15 anos Paquete com 14 ou 15 anos	(*) 31 900\$00	34 800\$00
XIII	Aprendiz	(*) 26 200\$00	27 200\$00

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 22 de Junho de 1993.

Pela Associação Portuguesa dos Grossistas Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Ser-
viços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Es-
critórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Ser-
viços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escri-
tórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Es-
critórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comér-
cio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escri-
tórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Es-
critórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Ser-
viços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e
Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escri-
tórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e
Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comér-
cio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixe-
iros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comér-
cio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais 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.

Lisboa, 28 de Junho de 1993. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos 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, *Abílio Dias Neves Gonçalves*.

Entrado em 6 de Julho de 1993.

Depositada em 27 de Julho de 1993, a fl. 20 do livro n.º 7, com o n.º 225/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, n.º 4, 42.^a, n.ºs 1 e 2, 43.^a, n.º 1, alíneas a), b), c) e d), 44.^a, n.º 1, alíneas a) e b), 52.^a-A, 62.^a e 100.^a, n.º 1, e anexo II — tabela salarial, do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1986, 30, de 15 de Agosto de 1987, 30, de 15 de Agosto de 1988, 30, de 16 de Agosto de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, e 30, de 15 de Agosto de 1992.

Novo texto

Cláusula 2.^a

Vigência

4 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Abril de 1993.

Cláusula 42.^a

Subsídio de almoço

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço de 800\$, o qual poderá ser pago em senhas ou em numerário.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho, a prestação efectiva de trabalho normal por um período igual ou superior a sete horas, sem prejuízo dos direitos conferidos aos trabalhadores nos termos das cláusulas 26.^a, n.º 2, alínea *d*), no que se refere ao trabalho prestado na segunda-feira seguinte, 93.^a, alíneas *d*) e *e*), 95.^a, n.º 2, e cláusula 102.^a, n.º 2, alíneas *a*) e *b*).

Cláusula 43.^a

Abonos de refeição

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho fora do período fixado na cláusula 26.^a terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

- a) Pequeno-almoço — 300\$;
- b) Almoço — 1650\$;
- c) Jantar — 1650\$;
- d) Ceia — 1100\$.

Cláusula 44.^a

Deslocações em serviço

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço desta ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito a alojamento e transportes nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a alimentação e a um subsídio diário, que será:

- a) Continente e ilhas — 2200\$;
- b) Países estrangeiros — 4400\$.

Cláusula 52.^a-A

Férias durante a suspensão do contrato por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já 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 efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivessem estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 62.^a

Serviço militar obrigatório

O disposto na cláusula 52-A, bem como o das cláusulas anteriores sobre suspensão por impedimento prolongado do trabalhador são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar.

Cláusula 100.^a

Seguro de vida e de transporte de valores por deslocações em serviço

1 — A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de 6 300 000\$.

ANEXO II

Tabela salarial

Letras	Categorias	Remuneração
A	Director de serviços	146 000\$00
B	Chefe de agência.....	125 500\$00
C	Chefe de serviços	115 250\$00
	Analista de informática.....	
D	Chefe de secção	107 150\$00
	Programador de informática	
	Secretário(a) de direcção	
	Tesoureiro.....	
E	Caixa	95 650\$00
	Controlador de informática	
	Primeiro-oficial administrativo.....	
	Primeiro-técnico de artes gráficas e publicidade	
	Primeiro-técnico de turismo	
	Promotor de vendas.....	
F	Cobrador.....	87 250\$00
	Segundo-oficial administrativo	
	Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade	
	Segundo-técnico de turismo	
G	Terceiro-oficial administrativo	77 500\$00
	Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade	
	Terceiro-técnico de turismo	
H	Anotador(a)/recepcionista	73 100\$00
	Assistente	
I	Aspirante.....	68 100\$00
	Contínuo	
	Motorista	
	Telefonista	
J	Praticante	55 300\$00
L	Paquete (<i>b</i>)	42 100\$00
M	Servente de limpeza (<i>a</i>)	49 750\$00

(a) A retribuição dos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior 430\$/hora e a quinze horas mensais.

(b) Os trabalhadores com a categoria de paquete e com idade igual ou superior a 18 anos auferirão o salário mínimo nacional a partir do mês em que completarem 18 anos.

Lisboa, 21 de Maio de 1993.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Julho de 1993.

Depositado em 30 de Julho de 1993, a fl. 22 do livro n.º 7, com o n.º 239/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 2.ª, n.º 7, da cláusula 16.ª, n.º 1, alíneas a), b), c) e d), da cláusula 37.ª, n.º 1 da cláusula 67.ª, n.º 1 da cláusula 70.ª, n.º 2 da cláusula 95.ª e anexo II — Tabela salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, e sua alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1991, e 19, de 22 de Maio de 1992.

Novo texto

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 1993 e até 31 de Dezembro de 1993, data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas.

4, 5, 6 e 7 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 16.ª

Deslocações

7 —

- a) Continente e ilhas — 2000\$;
- b) Países estrangeiros — 4500\$.

Cláusula 37.ª

Refeições em trabalho suplementar

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

- a) Pequeno-almoço — 380\$;
- b) Almoço — 1500\$;
- c) Jantar — 1500\$;
- d) Ceia — 950\$;

Cláusula 67.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades de 3400\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 70.ª

Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de 650\$.

Cláusula 95.ª

Seguro por acidente

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocação em serviço no valor de 6 000 000\$.

ANEXO II

Classe	Categorias profissionais	Remunerações
A	Chefe de serviços	121 700\$00
B	Chefe de secção	103 500\$00
C	Programador de informática	93 850\$00
	Primeiro-oficial	
	Encarregado de armazém	
	Operador de informática	
D	Secretário (a) correspondente	88 900\$00
	Promotor de vendas de 1.ª classe	
E	Segundo-oficial	81 100\$00
	Promotor de vendas de 2.ª classe	
F	Terceiro-oficial	73 900\$00
	Fiel de armazém	
	Motorista	
	Aspirante	
	Cobrador	
G	Primeiro-contínuo	69 350\$00
	Primeiro-porteiro	
	Telefonista	
H	Conferente de armazém	60 000\$00
	Operador de máquinas	
I	Servente	58 750\$00
	Embalador	
	Segundo-contínuo	
J	Segundo-porteiro	49 750\$00
	Auxiliar de limpeza	
L	Praticante estagiário	39 200\$00
	Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre	
M	Paquete	38 800\$00

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a 480\$/hora e a quinze horas mensais.

b) Os trabalhadores com categorias de praticante estagiário de armazém, praticante estagiário e pacote, com 18 ou mais anos de idade, auferem a partir do mês em que completem os 18 anos a remuneração do salário mínimo nacional.

Lisboa, 16 de Julho de 1993.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 28 de Julho de 1993, a fl. 20 do livro n.º 7, com o n.º 227/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Alteração salarial e outras

Alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1991, e aos valores acordados para 1992

1 — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993:
Valor do índice 100 para 1993 = 131 050\$.

2 — Subsídio de almoço (a partir de 1 de Janeiro de 1993):

Cláusula 52.ª, n.º 1:
1010\$.

3 — Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal:

Cláusula 40.ª, n.º 2:
Diária completa — 8300\$;
Refeição — 1300\$;
Dormida e pequeno-almoço — 5700\$.

Esta cláusula produz efeitos a partir da data da assinatura do presente acordo.

Lisboa, 16 de Julho de 1993.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

Manuel Rojão.
Odete Joglar.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 29 de Julho de 1993, a fl. 21 do livro n.º 7, com o n.º 231/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o Sind. dos Enfermeiros do Norte e outros — Alteração salarial e outras

Alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1991, e ao acordo firmado entre as partes em 7 de Maio de 1992

1 — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993:
Valor do índice 100 para 1993 = 131 050\$.

2 — Subsídio de almoço (a partir de 1 de Janeiro de 1993):

Cláusula 52.ª, n.º 1:
1010\$.

3 — Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal:

Cláusula 40.ª, n.º 2:
Diária completa — 8300\$;
Refeição — 1300\$;
Dormida e pequeno-almoço — 5700\$.

Esta cláusula produz efeitos a partir da data da assinatura do presente acordo.

Lisboa, 7 de Julho de 1993.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

Manuel Rojão.
Odete Joglar.

Pelos:

Sindicato dos Enfermeiros do Norte;
Sindicato dos Enfermeiros do Centro;
Sindicato Independente dos Enfermeiros (SIENF):

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 29 de Julho de 1993, a fl. 21 do livro n.º 7, com o n.º 232/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outra
e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração salarial e outras**

1 — Tabela salarial:

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993

Níveis	1993
XVI	278 400\$00
XV	240 750\$00
XIV	190 600\$00
XIII	157 550\$00
XII	153 100\$00
XI	137 500\$00
X	127 950\$00
IX	117 150\$00
VIII	112 600\$00
VII	107 850\$00
VI	102 550\$00
V	96 600\$00
IV	87 150\$00
III	81 650\$00
II	77 700\$00
I	65 750\$00

2 — Subsídio de almoço (a partir de 1 de Janeiro de 1993):

Cláusula 60.^a, n.º 1:
1010\$.

3 — Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal:

Cláusula 48.º, n.º 2:

Diária completa — 8300\$;
Refeição — 1300\$;
Dormida e pequeno-almoço — 5700\$.

Esta cláusula produz efeitos a partir da data da assinatura do presente acordo.

Lisboa, 5 de Julho de 1993.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

*Manuel Rojão.
Odete Joglar.*

Pela Associação Nacional dos Corretores de Seguros (ANCOSE):

José Formosinho Sanchez.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*Nelson Coutinho.
Elsio de Sousa.
Armando Freire.
Jacinto Pereira.
Augusto Zurzica.*

Entrado em 27 de Julho de 1993.

Depositado em 29 de Julho de 1993, a fl. 22 do livro n.º 7, com o n.º 235/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outra
e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas — Alteração salarial e outras**

1 — Tabela salarial:

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993

Níveis	1993
XVI	278 400\$00
XV	240 750\$00
XIV	190 600\$00
XIII	157 550\$00
XII	153 100\$00
XI	137 500\$00
X	127 950\$00
IX	117 150\$00
VIII	112 600\$00
VII	107 850\$00
VI	102 550\$00
V	96 600\$00
IV	87 150\$00
III	81 650\$00
II	77 700\$00
I	65 750\$00

2 — Subsídio de almoço (a partir de 1 de Janeiro de 1993):

Cláusula 60.^a, n.º 1:
1010\$.

3 — Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal:

Cláusula 48.º, n.º 2:

Diária completa — 8300\$;
Refeição — 1300\$;
Dormida e pequeno-almoço — 5700\$.

Esta cláusula produz efeitos a partir da data da assinatura do presente acordo.

Lisboa, 7 de Julho de 1993.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

*Manuel Rojão.
Odete Joglar.*

Pelo STSSRA — Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas:

*Salvador Ferreira Ribeiro.
Carlos Alberto Marques.
Manuel Augusto Mateus Silvestre.*

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 29 de Julho de 1993, a fl. 21 do livro n.º 7, com o n.º 233/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confeder. Nacional de Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outra

Cláusula 22.^a

Almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio para almoço no valor de 1010\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO I — E

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
A	127 950\$00
B	137 500\$00
C	146 500\$00
D	153 100\$00
E	162 200\$00
F	171 650\$00
G	180 850\$00
H	190 600\$00
I	203 000\$00
J	215 100\$00
L	228 150\$00
M	240 750\$00
N	259 500\$00
O	278 400\$00

A presente tabela de remunerações mínimas e as cláusulas 16.^a, 22.^a e 24.^a vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Graus	Remunerações
A	Grau I	127 950\$00
B	Grau II	137 500\$00
C	Grau III	146 500\$00
D	Grau IV	153 100\$00

A presente tabela de remunerações mínimas e as cláusulas 16.^a, 22.^a e 24.^a vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993.

Lisboa, 7 de Julho de 1993.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Contabilistas;
Sindicato dos Quadros Técnicos de Empresa;
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia.

Maria Cândida Lourenço.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 29 de Julho de 1993, a fl. 21 do livro n.º 7, com o n.º 284/93, nos termos dos artigos 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial

Cláusula 2.^a

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1993.

ANEXO II

Grupo n.º 1	75 100\$00
Grupo n.º 2	69 750\$00
Grupo n.º 3	62 250\$00
Grupo n.º 4	55 250\$00

Grupo n.º 5	53 850\$00
Grupo n.º 6	53 500\$00
Grupo n.º 7	52 900\$00
Grupo n.º 8	52 350\$00

Aprendizagem

Pré-aprendiz de 15 a 16 anos	35 850\$00
Aprendiz de 16 a 17 anos	36 150\$00
Aprendiz de 17 a 18 anos	36 500\$00
Aprendiz com mais de 18 anos	38 200\$00
Praticante	40 250\$00

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
Manuel Rodrigues de Oliveira.

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 das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Julho de 1993.

Depositado em 28 de Julho de 1993, a fl. 21 do livro n.º 7, com o n.º 228/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, de um lado, todas as empresas cuja actividade seja a da indústria de fibrocimento e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.ª

Período normal de trabalho

4 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 3 [...] no valor de 11 720\$.

Cláusula 17.ª

Trabalho suplementar

11 — O trabalhador terá direito [...] a um subsídio no valor de 890\$ sempre que:

Cláusula 18.ª

Trabalho por turnos

- 3 —
- a) [...] 27 770\$;
 - b) [...] 23 340\$;
 - c) [...] 19 850\$;
 - d) [...] 17 950\$;
 - e) [...] 16 540\$.

7 — No caso em que o trabalhador [...] um subsídio de 890\$.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 22.ª

Retribuições mínimas

2 — A produção de efeitos da tabela salarial e das restantes cláusulas com expressão pecuniária contar-se-á a partir de 1 de Maio de 1993.

Cláusula 26.ª

Diuturnidades

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

Diuturnidade	Valor unitário	Total
1. ^a diuturnidade	1 640\$00	1 640\$00
2. ^a diuturnidade	2 860\$00	4 500\$00
3. ^a diuturnidade	2 860\$00	7 360\$00
4. ^a diuturnidade	3 020\$00	10 380\$00
5. ^a diuturnidade	3 400\$00	13 780\$00

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

A) Condições para os montadores e pessoal fabril

3 —
h) [...] 685\$ [...]

4 —
e) [...] 8 700\$00 [...]

B) Condições para os restantes trabalhadores

10 —
b) [...] 1280\$ [...]

11 —
a) [...] 685\$ [...]
b):

Almoço ou jantar — 1600\$;
Dormida e pequeno-almoço — 6150\$.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

1 — [...] 8 700 000\$.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1 — [...] 890\$.

2 — [...] 890\$.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 59.^a

Trabalhadores-estudantes

5 —

a)

Curso preparatório — 6180\$;
Curso geral — 10 640\$;
Curso complementar — 15 920\$;
Curso médio e superior — 26 550\$.

c) [...] 12 000\$/mês.

ANEXO III

Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Técnico/licenciado/bacharel de grau 6	336 500\$00
2	Analista-chefe de projecto Chefe de <i>software</i> de métodos Técnico/licenciado/bacharel de grau 5	294 900\$00
3	Analista de sistemas de informação B Chefe de divisão B Técnico/licenciado/bacharel de grau 4-B	245 500\$00
4	Analista de sistemas de informação A Chefe de divisão A Contabilista/técnico de contas B Técnico/licenciado/bacharel de grau 4-A	213 900\$00
5	1 Chefe de departamento B Chefe de delegação C Contabilista/técnico de contas A Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-C	198 600\$00
	2 Chefe de planeamento de produção B	193 700\$00
	1 Chefe de delegação B Chefe de departamento A Chefe de serviço B Chefe de serviços de vendas B Supervisor de área comercial principal B Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-B	181 900\$00
6	2 Analista programador B Chefe de serviços de apoio B Chefe de serviços fabril B Chefe de planeamento de produção A	181 200\$00
	3 Chefe de sala de desenho Desenhador projectista chefe de grupo Medidor orçamentista coordenador B Técnico de construção civil de grau IV	175 500\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
7	1 Chefe de serviços de apoio A..... Chefe de serviços fabril A..... Coordernador fiscal geral B..... Técnico industrial de grau III.....	167 000\$00
	2 Analista programador A..... Chefe de delegação A..... Chefe de serviços A..... Chefe de serviços de vendas A..... Desenhador projectista III..... Secretário de administração B..... Secretário-correspondente B..... Supervisor de área comercial principal A Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-A Técnico industrial de grau II.....	166 500\$00
8	1 Coordenador fiscal geral A..... Desenhador projectista II..... Medidor orçamentista coordenador A Técnico de construção civil de grau III Técnico de serviço social.....	159 800\$00
	2 Chefe de exploração..... Chefe de secção B..... Chefe de vendas B..... Desenhador projectista I..... Programador de computador B..... Secretário de administração A..... Secretário-correspondente A..... Supervisor de área comercial B..... Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-C Técnico industrial de grau I.....	158 700\$00
9	1 Chefe de secção A..... Chefe de vendas A..... Controlador de trabalhos de informá- tica B..... Coordenador de apoio B (secção)..... Coordenador de produção B (secção) Programador de computador A..... Secretário de direcção C..... Supervisor de área comercial A..... Técnico de condições de trabalho, pre- venção e segurança B..... Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-B	147 100\$00
	2 Assistente administrativo III..... Coordenador fiscal B..... Delegado técnico comercial B..... Técnico de condições de trabalho, pre- venção e segurança A.....	143 200\$00
	3 Medidor orçamentista principal B..... Técnico medidor orçamentista III.....	139 400\$00
10	Assistente administrativo II..... Delegado técnico comercial A..... Desenhador principal B..... Operador de sistemas B..... Secretário de direcção B..... Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-A	139 200\$00
11	1 Assistente administrativo I..... Assistente técnico comercial..... Controlador de trabalhos de informá- tica A..... Coordenador de apoio A (secção)..... Coordenador fiscal A..... Coordenador de produção A (secção) Desenhador principal A.....	134 900\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
11	1 Inspector/prospector de vendas..... Medidor orçamentista principal A..... Operador de sistemas A..... Secretário de direcção A..... Programador de computador estagiário Técnico de construção civil de grau II Técnico/licenciado/bacharel de grau I Técnico medidor orçamentista II.....	134 900\$00
	2 Coordenador geral de armazém B..... Coordenador fabril B..... Técnico medidor orçamentista..... Trabalhador qualificado de apoio B...	131 100\$00
12	1 Desenhador de estudos III..... Medidor orçamentista III.....	127 400\$00
	2 Caixa (a)..... Chefe de equipa B/oficial principal B Coordenador de armazém B..... Coordenador arvorado B..... Coordenador fabril A..... Coordenador geral de armazém A..... Coordenador de refeitório B..... Esteno-dactilógrafo com mais de três anos..... Preparador de trabalhos de informática Primeiro-escriturário..... Promotor de vendas com mais de três anos..... Trabalhador qualificado de apoio A... Trabalhador de qualificação especiali- zada B.....	127 100\$00
13	1 Desenhador de estudos II..... Medidor orçamentista II.....	124 200\$00
	2 Coordenador de 1. ^a Desenhador de estudos I..... Medidor orçamentista I..... Técnico de construção civil de grau I	123 800\$00
14	1 Chefe de equipa A/oficial principal A Coordenador de 2. ^a Trabalhador de qualificação especiali- zada A.....	114 300\$00
	2 Classificador arquivista B..... Cobrador (a)..... Esteno-dactilógrafo até três anos..... Promotor de vendas até três anos..... Recepcionista/motorista B..... Segundo-escriturário..... Telefonista B.....	112 000\$00
15	1 Coordenador de armazém A..... Coordenador de refeitório A..... Coordenador arvorado A..... Desenhador de execução II..... Enfermeiro B..... Montador de fibrocimento B..... Motorista B..... Oficial especializado de fabrico B.....	107 700\$00
	2 Cozinheiro principal.....	106 300\$00
16	Afinador de máquinas de 1. ^a Apontador B..... Canalizador de 1. ^a	100 600\$

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
16	Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de tosko de 1. ^a Condutor-manobrador B Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de execução I Electricista B Enfermeiro A Fiel de armazém/conferente B Montador de fibrocimento A Motorista A Oficial especializado de fabrico A Pedreiro/trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório B	100 600\$00
17	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de motorista B Apontador A Arquivista técnico Canalizador de 2. ^a Capataz Carpinteiro de limpos de 2. ^a Carpinteiro de tosko de 2. ^a Condutor-manobrador A Contínuo de 1. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desenhador de execução tirocinante... Classificador arquivista A Electricista A Ferramenteiro Fiel de armazém/conferente A Lubrificador Marteleiro Moldador/acabador de 1. ^a Operador de apoio de 1. ^a Operador de fabrico de 1. ^a Pedreiro/trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a Recepcionista B Recepcionista/motorista A Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista A Terceiro-escriturário Torneiro-mecânico de 2. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório A	97 300\$00
18	Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas Ajudante de fiel de armazém Ajudante de motorista A Cozinheiro de 3. ^a Empregado de bar B Moldador/acabador de 2. ^a Operador de apoio de 2. ^a Operador de fabrico de 2. ^a	95 100\$00
19	1 Auxiliar de armazém B Auxiliar de serviços fabris/apoio Empregado de bar A Empregado de refeitório B Coordenador de limpeza (b) Guarda/porteiro B (b) e (c) Servente B	86 400\$00
	2 Dactilógrafo do 3. ^o ano Estagiário do 3. ^o ano Guarda/porteiro A (b) e (c) Recepcionista A	84 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
19	3 Empregado de refeitório A	83 000\$00
20	Auxiliar de armazém A Servente A Praticante de montador de fibrocimento B	81 700\$00
21	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Trabalhador de limpeza (b)	79 400\$00
22	Contínuo de 2. ^a Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Praticante de montador de fibrocimento A	71 900\$00
23	Paquete	55 500\$00

(a) Os trabalhadores classificados como caixa e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 6040\$ enquanto exercem estas funções, sendo este abono devido também como os subsídios de férias e de Natal.

(b)

(c) [...] 520\$ [...].

(d) [...] 4770\$ [...].

Lisboa, 4 de Junho de 1993.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibro-Cimentos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empreitadas Luselite, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia e Química:

José Luís Corofinha Rui.

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Julho de 1993.

Depositado em 26 de Julho de 1993, a fl. 20 do livro n.º 7, com o n.º 222/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.^{da},
e o Sind. dos Trabalhadores Portuários do Douro e Leixões — Alteração salarial e outras**

Clausulado

Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio de desconforto de 910\$, 30 dias por mês, no total mensal de 27 300\$, quer os trabalhadores se encontrem em serviço externo, quer se encontrem em serviço não externo e que será pago também no mês em que o trabalhador gozar férias.

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a uma diuturnidade de 535\$ por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram para todos os efeitos legais a retribuição mensal.

3 — A primeira das diuturnidades a que se refere o n.º 1 desta cláusula venceu-se no dia 1 de Janeiro de 1983.

ANEXO II

Categoria profissional	Remunerações
Encarregado.....	76 000\$00
Operador de máquinas.....	70 359\$00
Servente.....	60 900\$00

Esta tabela, os subsídios previstos na cláusula II e o montante das diuturnidades produzirão efeitos a contar de 1 de Janeiro de 1993 até 31 de Dezembro do mesmo ano.

Pela ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Douro e Leixões:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 23 de Julho de 1993.

Depositado em 28 de Julho de 1993, a fl. 20 do livro n.º 7, com o n.º 226/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais a partir de 1 de Junho de 1993.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade, no valor de 1870\$.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 38.^a

Subsídio de alimentação

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de 1050\$.

2 — (Sem alteração.)

ANEXO II

Enquadramento salarial

Tabela de remunerações base mensais

Nível	Importância
14.....	418 300\$00
13.....	361 300\$00
12.....	300 300\$00
11.....	268 900\$00
10.....	233 800\$00
9.....	166 400\$00
8.....	148 400\$00
7.....	132 500\$00
6.....	124 700\$00
5.....	117 900\$00
4.....	111 200\$00
3.....	104 500\$00
2.....	98 300\$00
1.....	92 900\$00

ANEXO V

Regulamento de deslocações em serviço

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Sem alteração.)
- 3 — (Sem alteração.)
- 4 —
- 4.1 — (Sem alteração.)
- 4.1.1 — (Sem alteração.)
- 4.1.2 — (Sem alteração.)

4.1.2.1 — A empresa pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo:

- a) 9760\$ — deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);
- b) 24 200\$ ou o equivalente em US dólares ou em libras — deslocações ao estrangeiro;
- c) — (Sem alteração.)
- d) — (Sem alteração.)
- e) — (Eliminada.)
- f) — (Sem alteração.)

- g) — (Sem alteração.)
- h) — (Sem alteração.)
- i) — (Sem alteração.)

- 4.1.2.2 — (Sem alteração.)
- 4.1.2.3 — (Sem alteração.)
- 4.1.2.4 — (Sem alteração.)
- 4.2 — (Sem alteração.)
- 5 — (Sem alteração.)
- 6 — (Sem alteração.)
- 7 — (Sem alteração.)

Lisboa, 1 de Junho de 1993.

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Julho de 1993.

Depositado em 27 de Julho de 1993, a fl. 20 do livro n.º 7, com o n.º 223/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, abrange, por um lado, a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste AE, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — A tabela salarial, as cláusulas de expressão pecuniária, bem como a redução do horário de trabalho para quarenta e duas horas semanais têm efeitos a 1 de Julho de cada ano.

Cláusula 3.ª

Aplicação subsidiária

Quanto a demais matéria, continua em vigor, por adesão e até à próxima revisão, o AE/RN, E. P., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1983, com as suas alterações posteriores e vigentes ao momento e ainda com as alterações constantes das seguintes cláusulas:

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 43.ª

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2150\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 44.ª

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa e de cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2560\$.

2 —

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 220\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço até ao limite de 2560\$ mensais.

Cláusula 46.^a

Retribuição de trabalho por turno

1 — As remunerações certas mínimas constantes do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 6315\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 9100\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 12 630\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 705\$.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 53.^a-B

Ajudas de custo

Por cada dia em que haja prestação de trabalho com direito a subsídio de refeição, cada trabalhador receberá uma ajuda de custo no valor mínimo de 205\$ sem prejuízo dos demais previstos no AE.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula no valor de 1125\$.

7 — Terá direito a 910\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

a)

b)

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

a) À quantia de 580\$ como subsídio de deslocação;

b)

c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 1125\$;

d) À quantia de 200\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição, por força do disposto no n.º 2 desta cláusula o valor de 1125\$.

10 —

11 —

Cláusula 55.^a

Deslocação no estrangeiro — alojamento e refeição

1 —

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 1070\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b)

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (INTERNORTE, INTERCENTRO, INTERSUL), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito a:

a) 11 800\$ por cada dia de viagem;

b) 11 800\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 —
5 —
6 —

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*).

ANEXO II

Tabla salarial (remuneração mínima mensal)

Grupo I	93 200\$00
Grupo II	86 900\$00
Grupo III	83 800\$00
Grupo IV	78 500\$00
Grupo V	76 450\$00
Grupo VI	72 650\$00
Grupo VII	69 250\$00
Grupo VIII	66 350\$00
Grupo IX	61 350\$00
Grupo X	56 150\$00
Grupo XI	50 250\$00
Grupo XII	46 250\$00
Grupo XIII	40 450\$00
Grupo XIV	40 000\$00

O grupo VI passa a incluir as categorias profissionais de lavandeiro de 1.^a, lubrificador e montador de pneus a partir de 1 de Julho de 1993.

O grupo VII passa a incluir as categorias profissionais de abastecedor e lavador a partir de 1 de Julho de 1993.

Braga, 5 de Maio de 1993.

Pela Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A.:

(*Assinatura ilegível*.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN;

Pela Federação dos Sindicatos Ind. Metalomecânico e Minas de Portugal;
Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo de Portugal;

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármoreos;
Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal;
Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(*Assinaturas ilegíveis*.)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos 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;

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 Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 21 de Maio de 1993. — Pela Comissão Executiva, (*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, 21 de Maio de 1993. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 21 de Maio de 1993. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
 Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 21 de Maio de 1993. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 21 de Maio de 1993. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 15 de Julho de 1993.

Depositado em 27 de Julho de 1993, a fl. 20 do livro n.º 7, com o n.º 224/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.^{da}, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e aquela associação sindical e outros.

A SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços acordam na adesão ao CCT celebrado entre a já referida Federação, a AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e a AES — Associação de Empresas de Segurança, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993.

Lisboa, 17 de Maio de 1993.

Pela SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais 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.

Lisboa, 13 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 26 de Julho de 1993, a fl. 19 do livro n.º 7, com o n.º 217/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.^{da}, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ao CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins e outros.

A SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços acordam na adesão ao CCT celebrado entre a já referida Federação, e a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1993.

Lisboa, 17 de Maio de 1993.

Pela SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais 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.

Lisboa, 13 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 26 de Julho de 1993, a fl. 19 do livro n.º 7, com o n.º 219/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpezas, L.^{da}, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ao CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins e outros.

A VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpezas, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros acordam na adesão ao CCT celebrado entre a já referida Federação e a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1993.

Lisboa, 17 de Maio de 1993.

Pela VISOLIMPA — Vigilância, Conservação e Limpezas, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais 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.

Lisboa, 13 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Julho de 1993.

Depositado em 26 de Julho de 1993, a fl. 18 do livro n.º 7, com o n.º 215/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a FENTCOP — Feder. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ao AE entre aquela empresa pública e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outras alterações subsequentes.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas acordam aderir ao acordo de empresa celebrado entre aquela empresa e a 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, e alterações subsequentes.

Lisboa, 14 de Julho de 1993.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 28 de Julho de 1993.

Depositado em 29 de Julho de 1993, a fl. 22 do livro n.º 7, com o n.º 236/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT para a indústria e comércio farmacêuticos
(Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19/78) — Deliberação da comissão paritária

Aos 18 dias do mês de Junho de 1993, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 29.ª do CCTV para a indústria e comércio farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

Em representação do STICF estiveram presentes Maria Manuela Correia Dias Fernandes e Hélder Pereira Galvão.

Em representação das associações patronais estiveram presentes Maria Teresa Albuquerque Figueiredo Gomes e Nuno Branco Macedo.

Foi deliberado, na sequência dos estudos efectuados por uma comissão mista (sindical e patronal), fixar os custos directos das viaturas, por quilómetro, em 38\$60, com entrada em vigor no dia 1 de Maio de 1993.

Pelo STICF:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas associações patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 19 de Julho de 1993.

Depositado em 28 de Julho de 1993, a fl. 21 do livro n.º 7, com o n.º 229/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros e técnicos) — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidos pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1993:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista programador.

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

Chefe de estação.

Chefe de fiscais.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Planificador.

CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1993, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 710, onde se lê «Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa)» deverá ler-se «Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa e área de Pombal até ao Algarve);».