

Boletim do Trabalho e Emprego

9

1.ª SÉRIE

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

Preço 403\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 9	P. 277-340	8 - MARÇO - 1994
-----------------	-----------	--------	---------	-------	------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros	279
— Aviso para PE do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	279
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pasteleria, biscotaria — pessoal fabril/Norte)	280
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios	280
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)	280

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AOPS — Assoc. dos Operadores Portuários do Sul e o SINPORSINES — Sind. dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines e outro	281
— CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros	295
— CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Alteração salarial e outras	328
— CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras	329
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros — Alteração salarial e outras	330
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Alteração salarial e outras	332
— CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	333
— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Alteração salarial e outras	334

	Pag.
— AE entre a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (quadros e técnicos) — Alteração salarial e outras	335
— AE entre a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	336
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores-Armacenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Deliberação da comissão paritária	338
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra (alteração salarial e outras) — Rectificação	339
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (alteração salarial e outras) — Rectificação	339



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.

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção colectiva aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não

inscritas na associação patronal outorgante que na área de aplicação da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários ou representados pela federação outorgante e entidades patronais inscritas na associação patronal celebrante.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes à sua publicação.

Aviso para PE do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT em título, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma referidos, tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal

signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados no sindicato outorgante, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida aquele e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas não filiados no sindicato outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria, biscoitaria — pessoal fabril/Norte).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1994.

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 as-

sociação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (confeitaria, pastelaria e biscoitaria) nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu 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 na associação sindical signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, por forma a tornar aplicáveis as condições de trabalho nele previstas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que no território do continente se dediquem à indústria de

lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pela associação sindical subscritora.

Para os efeitos do presente aviso, entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e as que

se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, não incluindo a actividade de *catering*, 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 no continente explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e as que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, não incluindo a actividade de *catering*, e aos trabalhadores ao serviço das mesmas não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AOPS — Assoc. dos Operadores Portuários do Sul e o SINPORSINES — Sind. dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines e outro

PARTE I

Das relações colectivas de trabalho

SECÇÃO I

Aplicabilidade

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas de estiva filiadas na Associação dos Operadores Portuários do Sul, na sua qualidade de associação patronal, e, por outro lado, os trabalhadores integrantes do efectivo do porto de Sines representados pelos Sindicatos dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal e Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines e que prestam trabalho portuário, nos termos do artigo 1.^o, n.^o 2, do Decreto-Lei n.^o 280/93, de 13 de Agosto.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o trabalho portuário prestado em toda a zona portuária do porto de Sines, conforme definição da lei.

2 — Para os trabalhadores pertencentes aos quadros privativos das empresas de estiva são ainda locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, onde quer que as mesmas se localizem, independentemente de se situarem ou não na zona portuária.

Cláusula 3.^a

Âmbito profissional

1 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, considera-se como âmbito profissional do trabalho a ser prestado pelos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato:

- a) Todo o trabalho de estiva e desestiva realizado dentro de embarcações de comércio, em particular cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, e ainda o trabalho em unidades flutuantes de aparelhagem elevatória, quer se trate de cais acostável quer ao largo;
- b) Todo o trabalho de conferência, nomeadamente contagem, assistência a pesagens, medição e cubicagem de cargas e ou unidades de trans-

porte, elaboração de notas descritivas de operações por períodos, de planos gerais e parciais de carga, listagem e notas descritivas, preenchimento e ou extracção de folhas de descarga ou documentos que as substituam para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte à descarga ou embarque e apresentação do relatório final de operações, bem como da elaboração de toda a documentação necessária ao controlo de recepção/expedição, onde tal seja determinado pelas empresas de estiva;

- c) Todo o trabalho de movimentação de produtos e mercadorias, levantamento e arreo, a sua lingagem e ou deslingagem no cais, terraplenos e armazéns, bem como a carga e descarga para e de veículos de carga.

2 — As actividades indicadas no n.^o 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, ainda que de tráfego costeiro, fluvial ou de cabotagem, contentores, paletizadas e outras previstas e ou não excluídas por lei e nos termos da cláusula seguinte.

3 — Poderão ainda ser atribuídas aos trabalhadores dos quadros privativos de empresa que exercem a actividade de movimentação de cargas a execução de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições constantes no número anterior, desde que tal seja compatível com a qualificação e aptidão profissional dos trabalhadores e se mantenham os direitos consagrados no presente contrato.

SECÇÃO II

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 4.^a

Princípios informadores do CCT

O presente contrato obedece aos princípios orientadores constantes do pacto de concertação social para o sector portuário, subscrito em 12 de Julho de 1993 pelas associações patronais e sindicais e Governo.

Cláusula 5.^a

Princípio geral

1 — As partes obrigadas pelo presente contrato colectivo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e a envidar es-

forços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo e da sua aplicação, no mais curto espaço de tempo possível.

2 — O incumprimento do disposto no número anterior constitui violação do contrato e é punível nos termos nele previstos.

Cláusula 6.^a

Comissão bipartida

1 — É constituída uma comissão bipartida, com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo e para resolver divergências de carácter operacional derivadas de operações ou serviços.

2 — A comissão é composta por:

- a) Dois representantes da associação empresarial representativa;
- b) Dois representantes dos sindicatos portuários representativos.

3 — A comissão reúne sempre que convocada pelo membro permanente ou pelo sindicato interessado, definindo em cada caso, previamente, o método de trabalho que adoptará.

4 — Na resolução de divergências de carácter operacional, a decisão deve ser tomada no prazo máximo de vinte e quatro horas e deve fundamentar-se em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5 — A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objecto da sua intervenção.

6 — A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada parte (patronal e sindical) e delibera sempre por maioria qualificada de dois terços, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7 — As pessoas que intervierem na comissão intitulado-se seus membros presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas, não sendo admissível prova em contrário.

8 — As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente contrato.

Cláusula 7.^a

Tribunal arbitral

1 — Na impossibilidade de a comissão bipartida proferir deliberação válida ou excedido o prazo do seu funcionamento, quando previsto, recorrer-se-á a um tribunal arbitral.

2 — No tribunal arbitral têm assento um representante do Instituto do Trabalho Portuário, indicado por este, e um representante de cada uma das partes subscritoras deste contrato, sendo que estes não podem ter sido membros da comissão bipartida que discutiu a matéria submetida ao tribunal arbitral.

3 — O tribunal arbitral decide em definitivo os litígios que lhe forem submetidos.

Cláusula 8.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor no dia 1 de Novembro de 1993, sem prejuízo da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente contrato vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua entrada em vigor, sem prejuízo da observância de períodos de vigência mais longos que a lei imperativamente fixar e do disposto no pacto de concertação social no sector portuário, subscrito em 12 de Julho de 1993.

3 — Porém e no que respeita às tabelas salariais, estas serão revistas de 12 em 12 meses e o início da sua vigência será em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de normas legais imperativas que venham a estabelecer regime diferente.

5 — O contrato pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer.

6 — Caso o contrato não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de seis meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada no número anterior.

7 — A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada da proposta do texto do clausulado a rever, o qual terá porém de ser enviado até ao termo do prazo referido no n.º 5 desta cláusula.

8 — As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias. As negociações iniciam-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

9 — Manterão toda a validade e eficácia as disposições deste contrato enquanto não entrarem em vigor novas disposições que as substituam.

10 — No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente contrato, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso.

Cláusula 9.^a

Violação do contrato

1 — As entidades que infringirem culposamente os preceitos do presente contrato colectivo de trabalho serão punidas nos termos da lei geral e da específica para o sector.

2 — Por sua vez, o trabalhador que infringir as normas deste contrato fica sujeito à acção disciplinar.

SECÇÃO II

Actividades sindicais

Cláusula 10.^a

Quotização sindical

1 — Os sindicatos comunicarão directamente às entidades empregadoras o montante da quota sindical em vigor para efeitos de cobrança aos trabalhadores que o solicitem e posterior remessa.

2 — Os montantes cobrados serão processados no dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, a favor de cada sindicato, acompanhados dos mapas próprios adoptados pelas entidades empregadoras.

Cláusula 11.^a

Actividades sindicais nas entidades empregadoras

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a exercer e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical nas instalações das entidades empregadoras ou nos locais de trabalho.

2 — As entidades empregadoras cumprirão o disposto na legislação aplicável em matéria de exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores.

3 — Os sindicatos obrigam-se a comunciar à respectiva entidade empregadora e à associação patronal outorgante, os nomes dos dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à eleição.

Cláusula 12.^a

Reuniões de trabalhadores

1 — As reuniões de trabalhadores far-se-ão fora do horário normal de trabalho podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem o período de quinze horas anuais previsto na lei e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões que ocuparam períodos de trabalho serão obrigatória e formalmente comunicadas às entidades empregadoras com um mínimo de dezoito horas de antecedência.

SECÇÃO IV

Medicina, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 13.^a

Medicina no trabalho

As entidades empregadoras assegurarão aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho um esquema de medicina no trabalho, com recurso a instalações e serviços, próprios ou de terceiros, devidamente adequadas.

Cláusula 14.^a

Higiene

1 — Compete às entidades empregadoras providenciar, na área portuária abrangida por este contrato colectivo, pela manutenção de instalações de apoio aos trabalhadores e ainda à intervenção junto das autoridades e entidades competentes para a criação e ou manutenção de instalações sanitárias adequadas.

2 — Igualmente compete às entidades empregadoras intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.

Cláusula 15.^a

Segurança no trabalho

1 — As entidades empregadoras, directamente ou através do recurso a terceiros devidamente credenciados, promoverão acções de controlo anti-alcoólico e de situações de toxicodpendência.

2 — Será assegurado aos trabalhadores, quer através das entidades empregadoras, quer através da ETP, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho, que sejam objecto de normas de carácter vinculativo, impostas pelo ITP e demais autoridades competentes.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior as partes adoptarão as normas, recomendações ou directivas em matéria de higiene e segurança no trabalho, emanadas do ITP ou das entidades internacionais e nacionais competentes.

4 — A fiscalização da observância das disposições contidas no número anterior é atribuída às entidades legalmente competentes para o efeito.

5 — Os trabalhadores são obrigados ao cumprimento das normas de segurança no trabalho impostas, nomeadamente no uso do equipamento de trabalho — capacete, roupa e calçado apropriados ao desempenho das suas funções.

Cláusula 16.^a

Equipamentos individuais e colectivos

1 — Compete às entidades empregadoras fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza das operações.

2 — Sempre que o equipamento referido no n.º 1 não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização.

3 — As regras de utilização e substituição dos equipamentos individuais e colectivos poderão ser objecto de regulamentação a definir pela respectiva entidade empregadora.

Das relações individuais de trabalho

SECÇÃO I

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:

- a) Acatar as ordens dadas pela entidade empregadora ou seus legítimos representantes, em tudo o que respeite à execução e disciplina em matéria de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e as demais pessoas e entidades que se relacionem com a entidade empregadora;
- c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade empregadora nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, cumprir os horários estabelecidos e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora;
- f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
- g) Desempenhar as tarefas de que foram incumbidos nos termos do presente contrato e da legislação aplicável;
- h) Participar, de forma activa, assídua e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional que lhes sejam destinados e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança, sem prejuízo da percepção de remuneração correspondente à sua categoria;
- i) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene e segurança, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído, e bem assim zelar pelo seu correcto uso e conservação;
- j) Abster-se de comportamentos que impliquem baixas de produtividade;
- l) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controlo anti-alcoólico e de situações de toxicod dependência, quando tal seja determinado.

2 — Os trabalhadores cumprirão ainda os regulamentos da ETP e das entidades empregadoras, se for o caso, desde que conformes com a lei e com este contrato colectivo.

Deveres da entidade empregadora

As entidades empregadoras ficam constituídas na obrigação de, entre outros deveres que resultem da legislação geral ou específica ou de outras normas convencionais:

- a) Respeitar os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
- b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;
- c) Cooperar com as entidades legalmente competentes na formação profissional dos trabalhadores portuários;
- d) Observar todas as normas e regulamentos respeitantes aos trabalhadores no que se refere às condições de higiene e segurança e à prevenção de acidentes e doenças profissionais;
- e) Prestar, quando legitimamente solicitadas, às associações sindicais signatárias, à comissão bipartida, à ETP e ao ITP e outras entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da entidade empregadora e por esta definidos;
- g) Diligenciar junto da autoridade portuária e demais responsáveis por instalações portuárias e da ETP e ITP, pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, vestiários, bebedouros, sanitários, balnerários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros-socorros e de outras estruturas sócio-profissionais de idêntica natureza;
- h) Indemnizar, nos termos da lei, os seus trabalhadores dos prejuízos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devam ser pagos por força de disposições aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

Aos trabalhadores são reconhecidos, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito a condições humanas de prestação de trabalho;
- c) Direito à promoção social e profissional;
- d) Direito a um justo salário;
- e) Direito à greve, nos termos previstos na lei;
- f) Direito à formação profissional adequada.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos permitidos por lei ou por este contrato colectivo;
- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 21.^a

Carteira profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho terão de ser titulares de carteira profissional, a emitir nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Categorias profissionais e níveis de qualificação

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são:

- a) Coordenador;
- b) Trabalhador portuário de base.

2 — Na ETP não existirão, em caso algum, trabalhadores com a categoria de coordenador, mas apenas e só trabalhadores de base.

3 — Para os efeitos de que dispõe o n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho integram-se nos seguintes níveis de qualificação:

- 1) Nível III — coordenador;
- 2) Nível V — trabalhador portuário de base.

Cláusula 23.^a

Condições de acesso à categoria de coordenador

1 — Não existirá qualquer quadro geral de coordenadores, sendo o acesso a essa categoria determinado em exclusivo pelas necessidades da empresa de estiva.

2 — Na promoção, deverão ser seleccionados trabalhadores de base com as seguintes características:

- a) Mérito profissional;
- b) Comprovada formação escolar e ou profissional.

Cláusula 24.^a

Funções de coordenador

1 — O coordenador é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa de es-

tiva, superiormente dirige, coordena e orienta todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa.

2 — Assim, e em especial, compete ao coordenador:

- a) Promover a formação de equipas de trabalho, assegurando, quando lhe for determinado, a aquisição de trabalhadores à ETP;
- b) Dirigir o trabalho executado nos navios e ou serviços que dele dependam;
- c) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor e respectivos anexos, propondo alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correcta execução do trabalho;
- d) Colaborar com a entidade empregadora na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
- e) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos, sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;
- f) Assegurar aos trabalhadores portuários de base as condições e apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;
- g) Elaborar o plano de carga, elaborar os documentos que acompanham as cargas, copiar e subscrever os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga, com os resultados da conferência.

Cláusula 25.^a

Funções dos trabalhadores portuários de base

1 — Nos termos deste CCT, do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, e do pacto de concertação social, competirá ao trabalhador de base o desempenho indistinto de qualquer das funções indispensáveis para a movimentação de cargas ou decorrentes delas, independentemente de elas se realizarem em terra, a bordo dos navios ou para conferência das mesmas.

2 — Aos trabalhadores de base compete ainda e em especial:

- a) Operação de equipamento de elevação horizontal, nomeadamente pás carregadoras, empilhadores, vassouras mecânicas, braços telescópicos, etc.;
- b) Operação de equipamentos de elevação vertical, nomeadamente pórticos, gruas, guindastes, etc.;
- c) Limpeza de cabinas e manutenção corrente dos equipamentos referidos nas alíneas anteriores, nomeadamente verificação/reposição de níveis, lubrificações, etc.;
- d) Limpezas de cais;
- e) Tapar e destapar vagões.

Cláusula 26.^a

Situação contratual e entidades empregadoras

1 — Os trabalhadores do efectivo dos portos estão ligados por contrato individual de trabalho às respectivas entidades empregadoras.

2 — Podem ser entidades empregadoras de trabalhadores do efectivo dos portos:

- a) As empresas de estiva, entendidas estas como sendo as pessoas colectivas licenciadas para o exercício da actividade de movimentação de cargas em regime de serviço completo na zona portuária;
- b) A empresa de trabalho portuário (ETP), entendida esta como a pessoa colectiva cuja actividade consiste exclusivamente na cedência de trabalhadores qualificados para o exercício das diferentes tarefas portuárias de movimentação de cargas.

3 — Para os trabalhadores do contingente comum admitidos nos quadros privativos das empresas de estiva cessa o vínculo jurídico laboral com a ETP.

4 — O contrato individual de trabalho, bem como as respectivas alterações, serão reduzidas a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com a participação das respectivas organizações representativas, quando for o caso e se aqueles assim o desejarem.

5 — As entidades empregadoras enviarão ao sindicato respectivo e à associação patronal outorgante os mapas e quadros de pessoal sindicalizado ou não nos prazos e nos termos previstos na lei.

Cláusula 27.^a

Admissão para as empresas de estiva

1 — A admissão para os quadros privativos das empresas terá lugar de entre os trabalhadores pertencentes ao efectivo do porto e contratados pela empresa de trabalho portuário e é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da presente cláusula é reservado às empresas de estiva o direito de escolha dos trabalhadores a admitir para os seus quadros privativos, a partir das listas completas do efectivo do porto.

Cláusula 28.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização, regressando o trabalhador neste caso, automaticamente, aos quadros do contingente comum, se dele for directamente oriundo.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 29.^a

Cedência de trabalhadores entre empresas de estiva

1 — No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos trabalhadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2 — O trabalhador cedido ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho, enquanto a mesma durar.

SECÇÃO III

Organização do trabalho

Cláusula 30.^a

Organização do trabalho

1 — Nos termos da lei, a organização e planificação das operações, bem como a gestão integral da mão-de-obra e a determinação dos métodos de trabalho aplicáveis, competem às empresas de estiva, e só a elas.

2 — Compete em especial às empresas de estiva e seus representantes autorizados a determinação da composição e características das equipas de trabalhadores a afectar a cada serviço.

3 — No uso dos poderes previstos nesta cláusula devem ser tidas em conta as condições mínimas de segurança no trabalho e ainda as necessidades técnicas e métodos da operação, natureza das mercadorias e ritmos a observar.

Cláusula 31.^a

Requisição dos trabalhadores à ETP

1 — As empresas de estiva poderão requisitar à empresa de trabalho portuário, os trabalhadores do contingente comum de que careçam para formar ou completar as equipas por elas julgadas necessárias à execução dos seus serviços.

2 — As entidades empregadoras poderão recusar o escalonamento de qualquer trabalhador para o seu serviço por razões que previamente tenham sido comunicadas à ETP e que sejam ponderosas.

3 — O cumprimento do período de requisição não confere aos trabalhadores requisitados quaisquer direitos junto da entidade utilizadora nem altera o estatuto laboral do trabalhador junto da ETP.

4 — Os trabalhadores requisitados, caso concluem o serviço antes do termo do seu período normal de trabalho, poderão ser novamente colocados nesse mesmo turno ou período pela empresa de trabalho portuário.

Cláusula 32.^a

Disponibilidades dos trabalhadores

1 — Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o período de

trabalho para que foram contratados, exceptuadas as limitações constantes deste CCT.

2 — Os trabalhadores poderão mudar de navio e ou de serviço, sem qualquer limitação, durante o referido período, sempre que tal seja determinado pela empresa de estiva ao serviço da qual se encontram.

3 — Os trabalhadores da ETP contratados por empresas de estiva não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação independentemente dos locais designados nos termos desta cláusula e de todo o CCT, em estreita observância das instruções emanadas da empresa ao serviço de que se encontram.

Cláusula 33.^a

Direcção técnica do trabalho

1 — A direcção técnica do trabalho portuário compete em exclusivo à empresa de estiva encarregue da operação, e a ela se submetem todos os trabalhadores portuários, nomeadamente os cedidos pela ETP.

2 — A direcção técnica pode ser exercida directamente pela empresa de estiva ou por quem ela indicar.

Cláusula 34.^a

Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário é a estabelecida neste CCT, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 7 horas de um dia nem prolongar-se para além das 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho diário compreende a prestação de seis horas, no caso de ser prestado em turnos rotativos.

3 — As empresas de estiva podem estabelecer com os seus coordenadores regimes de trabalho diário diferentes do previsto no número anterior.

4 — É considerado trabalho normal o prestado no turno ou período a que o trabalhador está afecto.

5 — Havendo rendição, os trabalhadores devem assegurar a efectiva transferência do trabalho, independentemente dos horários normais fixados neste CCT, bem como a não interrupção do trabalho, quando tal lhes seja determinado.

Cláusula 35.^a

Turnos

1 — A afectação de trabalhadores a turnos será determinada pela respectiva entidade empregadora.

2 — São considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno — das 7 às 13 horas;
- b) 2.º turno — das 13 às 19 horas;
- c) 3.º turno — das 19 à 1 hora;
- d) 4.º turno — da 1 às 7 horas.

3 — Quando o trabalhador afecto a turnos regressa de um período de ausência ao serviço qualquer que seja o motivo desta, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

4 — São permitidas as trocas de turnos desde que não impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. A troca de turnos não acarretará, em qualquer circunstância, encargos para a empresa que exerce actividade de movimentação de cargas ou para a empresa de trabalho portuário.

Cláusula 36.^a

Horas de refeição

1 — Os trabalhadores não afectos ao regime de turnos e que prestem oito horas de trabalho diário terão direito ao tempo necessário para tomar uma refeição, sendo este, em princípio, de sessenta minutos, devendo assegurar a continuidade da operação.

2 — No caso de repetição consecutiva de turnos, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição ligeira, desde que seja assegurada a continuidade do serviço.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1 — É considerado trabalho suplementar o prestado para além dos limites definidos neste CCT como sendo trabalho normal.

2 — O regime previsto neste CCT em matéria de trabalho suplementar constitui a adaptação legalmente prevista do regime instituído pelo Decreto-Lei n.º 421/83, não sendo assim aplicáveis ao trabalho portuário as disposições sobre limites, remuneração, descanso compensatório e registo constante daquele diploma legal.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar/II

1 — O trabalho suplementar será prestado por repetição de turnos ou menos turnos, se se tratar de acabamento de serviços sem prejuízo de ser aplicável aos coordenadores regime diverso.

2 — O disposto nesta cláusula aplica-se de segunda-feira a sexta-feira e em sábados, domingos e feriados.

3 — O trabalho suplementar é realizado mediante prévia determinação da entidade empregadora e obedece apenas às necessidades de serviço por elas julgadas relevantes.

Cláusula 39.^a

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1 — Não haverá restrição à prestação de trabalho suplementar, além da que resulta da falta de trabalhadores para a sua execução.

2 — Desde que avisem os serviços competentes com quarenta e oito horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois fins-de-semana consecutivos.

3 — Para os trabalhadores que não tenham utilizado a faculdade prevista no n.º 2 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

4 — Em caso algum, a prestação de trabalho suplementar pode justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional em relação ao previsto neste contrato.

5 — Salvo na situação prevista no n.º 3 da cláusula seguinte, só o trabalho suplementar efectivamente prestado dá lugar a retribuição.

Cláusula 40.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1 — A comunicação do trabalho suplementar incidirá directamente às entidades empregadoras.

2 — A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores julgados necessários à execução da operação pela empresa de estiva, independentemente dos restantes.

3 — Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

4 — O trabalho suplementar deve ser comunicado aos trabalhadores, a fim de lhes permitir superar eventuais inconvenientes dele resultantes até doze horas antes da prestação respectiva.

SECÇÃO IV

Prestações pecuniárias

Cláusula 41.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste contrato, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 42.^a

Local, forma e data do pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.

2 — O pagamento da remuneração devida pelo trabalho suplementar será efectuado nos termos do n.º 1, embora reportado ao trabalho prestado até 20 desse mês.

3 — Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral de trabalho.

4 — O pagamento pode ser feito por cheque, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Retribuição do trabalho normal

1 — A retribuição mensal do trabalho normal abrange:

- a) A prestação rotativa de trabalho diário por turnos de segunda-feira a sexta-feira e em sábados, domingos e feriados;
- b) A prestação de trabalho diário fora das situações previstas na alínea anterior.

2 — A tabela de remunerações base mensal é a constante do anexo.

Cláusula 44.^a

Sábados, domingos e feriados

O trabalho realizado em regime de turnos aos sábados, domingos e feriados é remunerado segundo a fórmula fixada em anexo.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é remunerado nos termos do anexo.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias igual à retribuição do respectivo período.

2 — O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes das mesmas ou, proporcionalmente, em cada um dos períodos se forem gozadas fraccionadamente.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição, o qual deve ser pago até 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontrar ao serviço, recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — No ano da admissão, o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço completado até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, as entidades empregadoras pagarão ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em causa.

6 — No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no n.º 1, o pagamento será efectuado aquando da cessação ou suspensão do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores com categoria de coordenadores dos quadros permanentes das empresas de estiva poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo a ajustar entre as partes.

2 — O acordo de isenção deve referir expressamente os limites inicial e final do período diário que compreende.

Cláusula 49.^a

Período e vigência

1 — A vigência de cada período de isenção de horário de trabalho corresponde ao ano civil.

2 — A rescisão é feita por escrito com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo, sem o que se renova por igual período.

3 — O acordo de isenção pode ser revogado, em qualquer momento, se nisso ambas as partes convierem, sem lugar a integração do respectivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Remuneração global para trabalho suplementar

1 — As empresas de estiva, e só elas, podem acordar por escrito com os trabalhadores dos seus quadros permanentes num valor que cubra a prestação mensal de trabalho suplementar, dentro de limites horários e de dias previamente estabelecidos.

2 — O valor de ponderação obtido nos termos do número anterior será devido exclusivamente pelo período de um ano civil, caducando se não for expressamente prorrogado.

3 — Considera-se pago todo o trabalho suplementar prestado no período acordado nos termos do n.º 1, e durante todo o período de vigência do acordo.

4 — Aos trabalhadores que subscreverem o acordo previsto nesta cláusula não se aplicam as disposições deste CCT em matéria de disponibilidade, pelo que eventuais pedidos de dispensa serão avaliados caso a caso pela empresa.

Cláusula 51.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade no sector portuário, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor da diuturnidade é fixado no anexo.

Cláusula 52.^a

Subsídio de largo

1 — Quando se verificar prestação de trabalho ao largo, os trabalhadores directamente envolvidos na operação auferirão um subsídio de largo.

2 — O valor do subsídio de largo é fixado em anexo.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1 — Nos termos do n.º 2.1.5 do pacto de concertação social, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho prestado ou à ordem da ETP.

2 — O subsídio previsto nesta cláusula terá o valor fixado no anexo e será pago em dinheiro ou em senhas de refeição.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula é processado pela ETP relativamente aos trabalhadores do seu quadro e pelas empresas de estiva relativamente aos trabalhadores que integrem, pelas formas previstas neste contrato, os seus quadros permanentes.

Cláusula 54.^a

Transmissão de créditos vencidos por morte

1 — Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a entidade devedora exigir ao reclamante, em caso de dúvida, habilitação.

2 — Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais das férias e subsídios de férias e de Natal correspondentes ao trabalho prestado no ano da morte daquele.

SECÇÃO V

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 55.^a

Descanso semanal

No esquema de rotação elaborado pelas entidades empregadoras ter-se-á sempre em consideração o gozo de folgas por parte dos trabalhadores que integram os

vários grupos, por forma a serem consignados mensalmente dias de descanso de, pelo menos, igual número aos de descanso obrigatório e recaindo um deles, tanto quanto possível, em domingo.

Cláusula 56.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios todos aqueles que a lei fixar.

2 — Só não haverá prestação de trabalho nos dias:

25 de Dezembro;
1 de Janeiro;
1 de Maio;
Domingo de Páscoa.

Cláusula 57.^a

Férias — Princípio geral

1 — Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 58.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

a) Quando a admissão no sector portuário ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

b) Quando a admissão no sector portuário ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

2 — A retribuição correspondente ao direito de férias a que se referem as alíneas anteriores do n.º 1 desta cláusula será garantida pelas entidades nelas referidas na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma delas.

3 — Na garantia referida no número anterior estará incluída a actualização salarial do ano em que se vença o direito a férias.

Cláusula 59.^a

Época de férias

1 — A época de férias deverá ser estabelecida entre 1 de Abril e 31 de Dezembro.

2 — As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre as entidades empregadoras e o trabalhador for acordado fraccionar as férias em dois períodos.

3 — Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos civis, salvo se o contrário causar grave prejuízo ao trabalhador, ou à entidade empregadora, desde que nos dois últimos casos seja obtido acordo do trabalhador. Neste caso, as férias já vencidas poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 60.^a

Planeamento do período de férias

1 — O planeamento do período de férias é da atribuição das entidades empregadoras, tendo em conta, se possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores e garantindo sempre o regular funcionamento das entidades empregadoras.

2 — A indicação do período preferencial de férias por parte dos trabalhadores terá lugar até 15 de Março de cada ano, findo o qual se presume ausência de especial conveniência.

3 — As entidades empregadoras afixarão os mapas anuais de férias até 15 de Abril e 30 de Abril de cada ano, consoante se trate do provisório ou do definitivo.

4 — Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de férias, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria e classe profissional, dentro da mesma empresa.

Cláusula 61.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre as entidades empregadoras e o trabalhador e, ainda, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 — As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa que lhes dê causa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 62.^a

Alteração de férias por motivo de doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente estas serão adiadas, sendo fixada nova data por acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o res-

pectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 63.^a

Serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a cumprir serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação e antes desta. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste contrato.

2 — No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao subsídio previsto neste contrato, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço no ano civil anterior.

Cláusula 64.^a

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado motivado por doença

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 65.^a

Direito a férias em caso de cessação de contrato

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

2 — O trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional.

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

Cláusula 66.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar, no seu interesse, ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá a título de indemnização

o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 67.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que estiver obrigado, nos termos deste contrato.

Cláusula 68.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como no desempenho de funções em organismos oficiais para que tenha sido designado por organizações do sector portuário;
- c) Casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados interdecorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva conjugalmente ou de parente ou afim de 1.º grau de linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoa com quem viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Prestação de provas de exame ou de testes de carácter periódico e obrigatório em estabelecimento de ensino, nos dias respectivos;
- g) Necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que não abrangida pelo previsto na alínea a) deste número;
- h) Parto de esposa ou de pessoa com quem viva maritalmente, durante dois dias úteis;
- i) Frequência de acções de formação profissional com interesse para a actividade das entidades empregadoras;
- j) As previamente autorizadas ou posteriormente tidas como justificadas pelas entidades empregadoras.

2 — A necessidade de prestar assistência inadiável, prevista na alínea a) do n.º 1, não pode exceder quarenta e oito horas, devendo além disso o trabalhador fazer prova de que a assistência não poderia ter sido prestada por outra pessoa do agregado familiar ou consigo convivente.

3 — Para os fins da alínea *b*) do n.º 1:

- a) As faltas dadas por membros das direcções das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo;
- b) Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

4 — Os períodos referidos nas alíneas *d*) e *e*) do n.º 1 reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que os fundamenta e compreendem os dias de descanso e ou feriados interdecorrentes.

Cláusula 69.^a

Comunicação e justificação das faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, comunicadas no próprio dia, salvo ocorrência de força maior.

2 — A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente pelo trabalhador.

3 — A não comunicação culposa da falta, nos termos dos números anteriores, poderá ser passível de procedimento disciplinar.

4 — O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data em que a entidade empregadora as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se revelar insuficiente.

5 — Tratando-se de faltas motivadas pelo exercício de actividades sindicais, a direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de falta.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 1, 4 e 5 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

Cláusula 70.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda de retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 68.^a, n.º 1, alínea *b*), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas;

- b) As datas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela Previdência ou Seguradora, sem prejuízo dos eventuais subsídios complementares, quando devidos;
- c) As dadas por necessidade de prestar, em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, quando excedam os limites de tempo previstos neste contrato, salvo se forem autorizadas.

3 — No que respeita às faltas por motivo de doença, a justificação depende da comprovação da impossibilidade para o trabalho pelos serviços médicos reconhecidos pela entidade empregadora, a partir do 3.º dia de doença, sem que daí resulte nenhuma despesa para o trabalhador.

Cláusula 71.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas por motivos não passíveis de aceitação.

2 — Consideram-se também injustificadas, as faltas justificadas com fundamento falso ou não comprovado, nos termos definidos na lei e neste contrato colectivo.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

Cláusula 73.^a

Desconto de faltas no período de férias

Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite de um terço do respectivo período, sem que daí resulte redução no montante do subsídio de férias.

Cláusula 74.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido do trabalhador, poderão as entidades empregadoras conceder licenças sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador direito ao lugar e contando-se todo o tempo de licença para efeitos de antiguidade.

3 — Na vigência da licença, o trabalhador constará do quadro de pessoal.

4 — A licença sem retribuição caduca em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito.

5 — Se após o termo da licença o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou de impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 75.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador estiver 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 para além de 30 dias seguidos ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina igualmente a suspensão do contrato de trabalho nos termos da lei.

3 — Durante a suspensão do contrato, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

SECÇÃO VI

Poder disciplinar

Cláusula 76.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência das respectivas entidades empregadoras.

Cláusula 77.^a

Regime

Ao exercício, formalidades, penas, garantias e demais regime de exercício do poder disciplinar será aplicável o disposto na lei geral de trabalho ou nas disposições legais específicas do sector.

SECÇÃO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 78.^a

Causas de cessação

1 — A relação de contrato individual de trabalho pode cessar nos casos e nos termos previstos na lei.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 79.^a

Remissão

1 — O regime aplicável à cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei geral de trabalho ou em disposições específicas para o sector.

2 — Sem prejuízo do regime aplicável ao cumprimento do serviço militar, ocorrendo a cessação de contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, sem prejuízo dos créditos vencidos anteriormente.

SECÇÃO VIII

Assistência social

Cláusula 80.^a

Instituições de previdência e contribuições

1 — As entidades empregadoras, bem como os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo, contribuirão obrigatoriamente para as instituições de previdência respectivas.

2 — As contribuições incidirão sobre as formas de retribuição e com as taxas previstas na lei.

Cláusula 81.^a

Reforma

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o regime geral estatal da segurança social, sem prejuízo de regulamentação legal específica que entretanto o Estado venha a instituir.

Cláusula 82.^a

Acidente de trabalho

1 — São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente contrato, qualquer que seja o mo-

mento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.

2 — Consideram-se compreendidos na definição anterior os acidentes ocorridos:

- a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais e disponíveis para trabalhar, em instalações da empresa, da ETP ou do porto;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio para a ETP e ou para o local de trabalho ou no regresso daqueles, na deslocação entre os locais de trabalho e a ETP e instalações sociais e de apoio das empresas fora dos locais previstos neste contrato.

Cláusula 83.^a

Responsabilidades

1 — As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos da lei, pelas respectivas entidades empregadoras solidariamente com a companhia de seguros para a qual aquelas tenham transferido a sua responsabilidade.

2 — Os seguros de acidentes de trabalho deverão cobrir igualmente a eventualidade de manuseamento de explosivos, com uma cobertura específica de 10 000 000\$.

Cláusula 84.^a

Doenças profissionais

São consideradas doenças profissionais as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas.

PARTE III

Disposições finais e transitórias

Cláusula 85.^a

Maior favorabilidade

1 — As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como de quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2 — Ficam também automaticamente revogadas as práticas, usos e costumes, bem como quaisquer acordos particulares, sempre que se revelem contrários ao espírito e à letra do presente contrato.

Cláusula 86.^a

Remissão para a lei

1 — As remissões que no presente contrato se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para a lei do contrato individual de trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

2 — Em tudo quanto neste contrato for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes quer à data da sua aplicação quer no período da sua execução, sem prejuízo da intervenção da comissão e do tribunal previstos na secção II da parte I deste contrato.

Cláusula 87.^a

Extinção de subsídio

É extinto o subsídio de função/trabalho especializado por integração na retribuição base de 12 750\$ mensais.

Cláusula 88.^a

Reclassificação

1 — A partir da entrada em vigor deste CCT são automaticamente reclassificados como trabalhadores portuários de base todos aqueles que, pertencendo às classes profissionais dos estivadores e conferentes, possuem categoria profissional de trabalhadores de base e sejam remanescentes dos licenciamentos previstos pelo pacto de concertação social.

2 — Os actuais profissionais das categorias médias e superiores ou remunerados como tal poderão, para efeitos de ingresso no efectivo gerido pela ETP, ser automaticamente reclassificados como trabalhadores portuários de base, sendo a admissão feita com esta categoria, sem prejuízo da retribuição que vinham auferindo.

Cláusula 89.^a

Transitória — afectação

1 — As entidades empregadoras deverão, tanto quanto possível, ter em conta as seguintes regras de afectação de trabalhadores:

- a) Aos serviços de estiva afectarão prioritariamente trabalhadores oriundos da classe dos estivadores;
- b) Aos serviços de conferência afectarão prioritariamente trabalhadores oriundos da classe dos conferentes.

2 — Os trabalhadores oriundos da classe dos conferentes têm prioridade nos serviços do respectivo âmbito.

3 — O disposto nos números anteriores cessa logo que todos os trabalhadores possuam formação profissional adequada à realização de todas as tarefas previstas neste CCT.

Cláusula 90.^a

Transitória — coordenadores

1 — Até que as empresas de estiva sejam licenciadas para o exercício da actividade de movimentação de cargas, nos termos do Decreto-Lei n.º 298/93, de 28 de Agosto, é possível o desempenho por trabalhadores de base, a título precário, das funções próprias do coordenador.

2 — O trabalhador será remunerado pela diferença salarial referente ao período de trabalho prestado e ainda, proporcionalmente, nos subsídios de férias e de Natal, quando a situação referida no n.º 1 se tenha verificado mais de 10 vezes.

Cláusula 91.^a

Acordo de rendimentos

As partes reconhecem que só prosseguindo numa política de moderação salarial, tal como preconiza o pacto de concertação social, e de efectiva corresponsabilidade entre o trabalho e a remuneração é possível a defesa de um nível adequado de emprego e o reforço da competitividade das empresas.

ANEXO

Cláusulas de expressão pecuniária

1 — Remuneração base mensal (cláusula 43.^a):

Coordenador — 272 250\$.

Trabalhador portuário de base — 253 305\$.

2 — Subsídio para sábados, domingos e feriados:

$$\frac{VD \times 109 \times 0,85}{14}$$

em que:

VD = vencimento diário;

109 = total anual de sábados, domingos e feriados;

0,85 = percentagem a pagar sobre o total de 109;

14 = anualmente.

Coordenador — 57 244\$.

Trabalhador portuário de base — 51 005\$.

3 — Diuturnidades — 3105\$.

4 — Subsídio de largo — 1 005\$.

5 — Subsídio de alimentação — 3500\$.

6 — Trabalho suplementar (50%):

	Coordenador	Base
De segunda-feira a sexta-feira e sábados, domingos e feriados:		
Turno completo	16 303\$00	14 578\$00
Meio turno	8 305\$00	7 289\$00
Valor/hora	2 767\$00	-

Pela AOPS:

*José Miguel Dias Pereira.
Carlos Monteiro de Sousa.*

Pelo Sindicato dos Conferentes:

*José Diogo.
Alberto Macedo João.*

Pelo SINCORSINES:

*Joaquim Palheiro.
Manuel Lopes Caixeirinho.
António Branco.*

Entrado em 12 de Novembro de 1993.

Depositado em 24 de Fevereiro de 1994, a fl. 47 do livro n.º 7, com o n.º 47/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

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

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 1993.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão

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

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

II — Condições específicas de admissão e carreira profissional

1 — Dos profissionais de venda e armazém

1 — Habilitações mínimas — as exigidas pela lei.

2 — Só poderão ser admitidos trabalhadores com mais de 16 anos de idade e robustez física suficiente.

2 — Dos profissionais da construção civil

1 — As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Condições de admissão:

- a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores com 16 anos de idade;
- b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;
- c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.^a

3 — Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

3 — Dos profissionais electricistas

1 — Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais de especialidade.

2 — Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado 2 anos de efectivo serviço.

3 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados.

4 — Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria.

5 — Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de efectivo serviço.

6 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de efectivo serviço.

7 — A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um en-

genheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

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

4 — Dos profissionais de laboratório

Analista:

Habilitações mínimas — curso auxiliar de laboratório.

5 — Dos profissionais metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2 será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

6 — Dos licenciados e bacharéis

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de engenheiro técnico agrário e o de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

4 — Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

5 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6 — A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

7 — Categorias profissionais:

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

Dos serviços:

a):

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

- b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório, logo que houver vagas;
- c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral	Curso geral do ensino secundário	16 anos.
Contabilidade	Curso oficialmente reconhecido.	—
Chefias	—	21 anos.

Carreira profissional:

- a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;
- b) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam 1 ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;
- c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

III — Condições gerais

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

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

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

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

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terá preferência, em igualdade de circunstâncias, ao provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

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

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

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros, em que o período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação

de justa causa ou do pagamento de qualquer indenização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

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

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

4 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

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

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

5 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, e de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

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

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

Cláusula 6.^a

Registo de desemprego

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá, sempre que os prazos lhe permitam, consultar:

- a) O SNE;
- b) Os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

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

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

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

Cláusula 8.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

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

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

- Nome;
- Número de sócio do sindicato;
- Número de inscrição na Previdência;
- Data de nascimento;
- Admissão e última promoção;
- Habilitações literárias;
- Profissão e categoria;
- Situação na profissão;
- Nível de qualificação;
- Remuneração base, diuturnidades, outras prestações regulares, subsídios e horas extraordinárias.

3 — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 9.^a

Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referidos na cláusula 7.^a serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

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

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

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro profissionais.

Cláusula 10.^a

Acesso ou promoção

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 11.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 8.^a, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- g) Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar o seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector da actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 13.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 22.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de imposição alheia à empresa ou que dela não resulte prejuízo sério para o trabalhador;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar para outra empresa por ela dominada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para

o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

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

Cláusula 14.^a

Direito à greve a proibição do *lock-out*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

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

a) Horário geral:

Quarenta e uma horas e trinta minutos em 1994;

Quarenta horas em 1995;

b) Administrativos e serviços:

Trinta e oito horas e trinta minutos em 1994;

Trinta e sete horas e trinta minutos em 1995.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

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

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

a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;

b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;

c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar;

d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive) têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 da cláusula 16.^a

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

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

Cláusula 16.^a

Trabalho extraordinário e nocturno

1 — Deve evitar-se a prestação do trabalho extraordinário.

2 — Para realização de tarefas justificáveis haverá lugar a trabalho extraordinário desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através de admissão de mais trabalhadores, ainda que a prazo. Estabelece-se como limite o número de cento e sessenta horas de trabalho extraordinário por ano e por trabalhador.

3 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Entre o período normal e o período extraordinário de trabalho haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

4 — a) O trabalhador que preste trabalho a partir das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar, fornecido pela empresa, ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 1125\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 395\$ para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de 510\$ para ceia.

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

6 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida na cláusula 23.^a

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

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

Cláusula 17.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

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

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

4 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador e da audição da CST da empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 18.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

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

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas

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

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

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 6880\$. Do mesmo modo aos trabalhadores que por inerência do seu serviço manuseiam numerário e elaboram as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

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

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

Cláusula 20.^a

Determinação da retribuição

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

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

RM = remuneração mensal base;
HS = horário semanal.

Cláusula 21.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Retribuição fora do período normal

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

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

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Subsídio do Natal ou 13.^o mês

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

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço.

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

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

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

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

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferiram retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 26.^a

Subsídio de refeição

1 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 1000\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período de trabalho efectivo.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1000\$ por

cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos Serviços Médico-Sociais, e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

4 — Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.º 1 da cláusula 30.^a

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

Cláusula 28.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2 — A retribuição especial referida no número anterior será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 1 da cláusula 23.^a

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 29.^a

Transportes e abono para deslocações

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

Cláusula 30.^a

Regime de deslocações

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

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

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

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

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Almoço no montante de 1125\$, contra entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário;
- c) O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

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

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

Almoço ou jantar — 1520\$;
Dormida e pequeno-almoço — 4530\$;
Diária completa — 7320\$;
Pequeno-almoço — 395\$;
Ceia — 510\$.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Transferência do local ou base de trabalho

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

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de 118 550\$ para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 32.^a

Regime de seguros

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

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 30.^a e na alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 7100 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

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

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 33.^a

Alimentação e subsídio

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

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado na cláusula 26.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações.

Cláusula 35.^a

Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após 3 meses de trabalho efectivo.

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

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

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

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

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

8 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho.

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

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das ilhas adjacentes, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias. Estes acordos só serão válidos quando aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho, depois de consultado o respectivo sindicato.

Cláusula 36.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

4 — É vedado às empresas interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado, salvo acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Indemnização por férias não gozadas

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 40.^a

Definição de faltas

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

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

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

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas às empresas, sempre que possível na véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 41.^a, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o corresponde na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem à instauração do respectivo processo disciplinar.

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- b) Prática dos actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de 3 dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como termo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstas na lei.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a h) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observados, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

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

6 — Nos casos das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 42.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

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

Cláusula 43.^a

Impedimentos prolongados

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

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

Cláusula 44.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

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

CAPÍTULO IX

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Princípio geral

A cessaçãõ do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ãõ pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convençãõ.

Cláusula 46.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras rege-se pelo disposto na cláusula 53.^a

Cláusula 47.^a

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 48.^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, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do acordo, pode o trabalhador revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

Cláusula 49.^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) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

Cláusula 51.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 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 ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

3 — Será sempre enviado ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 52.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

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

2 — O trabalhador tem 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.

3 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

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

Cláusula 53.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

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

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

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeitos de emissão do respectivo parecer.

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

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

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

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

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio do número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor

da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

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

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

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do primeiro ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 58.^a

Medicina no trabalho

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 59.^a

Previdência e abono de família

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 60.^a

Complemento do subsídio de doença

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

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

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

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

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

Cláusula 61.^a

Complemento de pensões por acidente

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

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

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que igual a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

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

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a quarenta vezes o vencimento

médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 32.^a desta convenção.

Cláusula 62.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

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

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos completos de antiguidade na empresa. Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o conseqüente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Previdência.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional, sendo-lhe desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$.

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

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

7 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e, enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 5 desta cláusula.

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade das empresas

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

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

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

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

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

2 — Não perdem o estatuto de trabalhador-estudante aqueles que, estando por ele abrangidos, sejam entretanto colocados na situação de desemprego involuntário.

Cláusula 65.^a

Facilidades para frequência de aulas

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

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Regime de turnos

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

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

Cláusula 67.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 65.^a podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

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

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 65.^a, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 72.^a da presente convenção.

Cláusula 68.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas

num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

Cláusula 69.^a

Férias e licenças

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

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

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

Cláusula 70.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 71.^a

Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

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

Cláusula 72.^a

Requisitos para a fruição de regalias

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

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

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

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

Cláusula 73.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 65.^a se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 74.^a

Comparticipação nas despesas

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

- a) A importância para aquisição do material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 9385\$;
Cursos gerais — 14 600\$;
Cursos complementares e médios — 23 890\$;
Cursos superiores — 31 500\$;

- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;
- c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador, para beneficiar do estipulado no número anterior, deverá fazer prova anual de aprovei-

tamento de, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados. No caso contrário, perderá o direito a esta regalia.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 75.^a

Conceito da infracção disciplinar

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

Cláusula 76.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 77.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

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

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

5 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

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

Cláusula 78.^a

Procedimento disciplinar

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

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

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 90 dias após o seu início.

4 — A nota de culpa conterá a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, podendo também indicar as normas consideradas violadas, rol de testemunhas e prova documental.

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

6 — O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo e solicitar cópia das mesmas.

7 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa.

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

9 — Na hipótese referida no n.º 7, a comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

10 — Finda a instrução, o respectivo sindicato será notificado por carta registada para se pronunciar, querendo, no prazo de três dias.

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

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

13 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

14 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição ou diminuição de quaisquer garantias do trabalhador, quando se verifique algum dos comportamentos seguintes:

- a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- b) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa ou de membros dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;
- c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 46.^o, n.^o 2.

Cláusula 80.^a

Registo de sanções

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

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem;

h) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e h) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea f) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 82.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.^o 4 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 83.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

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

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

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 84.^a

Comissões sindicais de trabalhadores

1 — As comissões sindicais de trabalhadores têm competência para se pronunciar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções;

- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- f) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

Cláusula 85.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

Cláusula 86.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A empresa é obrigada a:

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

Cláusula 87.^a

Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que tal se justifique, contando o tempo despendido nestas reuniões, para além de duas em cada mês, para o crédito de horas estipulado na presente convenção; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem direito a qualquer retribuição.

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

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

4 — Os resultados das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de 48 horas.

Cláusula 88.^a

Formalização

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

CAPÍTULO XV

Das comissões de trabalhadores

Cláusula 89.^a

Princípio geral

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 90.^a

Direito de reunião

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

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 91.^a

Garantias da manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

Cláusula 92.^a

Interpretação das disposições das convenções colectivas

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

Cláusula 93.^a

Garantias do cumprimento

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

Cláusula 94.^a

Condições de trabalho não convencionadas

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

ANEXO I

Quadro de densidades

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

a) Duas classes:

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

b) Três classes:

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Definição de funções

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

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

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e 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

da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

Assistente administrativo, comercial, produção, manutenção e controlo de qualidade. — É o trabalhador que, na área respectiva, executa e assume a responsabilidade por tarefas que lhe sejam determinadas e que requeiram estudos ou informações complexas e específicas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais menos qualificados.

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

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

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

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

Chefe de bombagem. — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuírem-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com a maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e des-

montagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção; sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo, é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para a obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação de serviço de bombagem.

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente de utilização da mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

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

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

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos, proveitos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a or-

ganismos oficiais; procede aos apuramentos de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros e os registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas, textos e mapas baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios; imprime papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e operar com telex.

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

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

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

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

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas, verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

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

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

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

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

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

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos, faz relatórios, etc.

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

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

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

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de um grau superior.

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

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

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

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outros;
- c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e da interferência com outros trabalhadores ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independente.

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

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

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

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

Lubrificador. — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudança de lubrificantes nos perío-

dos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos da lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

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

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de mecânico profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar e 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 de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

O motorista pesado (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem.

O motorista pesado (que conduz uma viatura auto-betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água ao betão será mencionada na guia.

Para estas viaturas não é obrigatório ajudante de motorista.

Somente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e na bomba do final de cada descarga, sempre que o local o permita. Não pode para o efeito utilizar outros meios, quer sejam químicos ou mecânicos.

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

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

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

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

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

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos; por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que, com base em programas previamente delineados e informações concretas acerca do material a tratar, opera máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras, semicomputadores e computadores; por vezes poderá executar outras tarefas relacionadas com as operações de contabilidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa da relação de actas de reuniões de trabalho da direcção ou da administração da empresa, bem como de outros assuntos específicos da assistência directa referida, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO III

Enquadramentos profissionais

Grupo	Categoria
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado.
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado.
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado.
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado.
V	Analista de sistemas. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado.
VI-A	Assistente administrativo. Assistente comercial. Assistente de produção. Assistente de manutenção. Assistente de controlo de qualidade.
VI-B	Chefe de bombagem. Chefe de central. Chefe de secção. Chefe de vendas. Guarda-livros. Programador. Técnico de betão. Tesoureiro. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado.
VII	Encarregado de central de betão. Inspector de vendas. Subchefe de secção. Secretário de gerência ou administração II. Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado.
VIII	Encarregado de armazém. Encarregado de fabrico de blocos. Escriturário principal. Oficial principal (electricista e metalúrgico). Secretário de gerência ou administração I. Técnico de electrónica industrial. Vendedor.
IX	Expedidor-controlador. Preparador de trabalho. Programador de trabalho. Secretário(a).
X	Bate-chapas de 1. ^a Caixa. Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém. Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados com mais de seis meses. Oficial electricista com mais de três anos. Operador de central de betão. Operador mecanográfico. Preparador de laboratório. Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos. Bate-chapas de 2. ^a Cobrador. Conductor-manobrador com mais de três anos. Escriturário de 2. ^a

Grupo	Categoria
XI	Fresador mecânico de 2. ^a Lubrificador. Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até seis meses. Motorista de ligeiros. Oficial electricista até três anos. Operador de <i>drag line</i> . Operador de máquina de blocos. Operador de máquina de contabilidade. Prensador. Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/recepcionista. Torneiro mecânico de 2. ^a
XII	Ajudante de motorista de pesados com mais de um ano e menos de três anos. Bate-chapas de 3. ^a Conductor manobrador com menos de três anos. Escriturário de 3. ^a Empregado de serviços externos. Mecânico de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista. Torneiro mecânico de 3. ^a
XIII	Ajudante de motorista de pesados até um ano. Contínuo. Escolhedor. Pré-oficial electricista do 2. ^o ano. Preparador auxiliar de laboratório.
XIV	Auxiliar de fabrico. Auxiliar de laboratório. Dactilógrafo do 2. ^o ano. Estagiário de escritório do 2. ^o ano. Guarda. Praticante metalúrgico do 2. ^o ano. Pré-oficial electricista do 1. ^o ano. Servente.
XV	Ajudante de oficial electricista (1. ^o e 2. ^o ano). Dactilógrafo do 1. ^o ano. Estagiário de escritório do 1. ^o ano. Praticante metalúrgico do 1. ^o ano. Trabalhador de limpeza.
XVI	Aprendiz de electricista. Aprendiz metalúrgico do 2. ^o ano ou de 17 anos. Paquete do 2. ^o ano ou de 17 anos.
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1. ^o ano ou de 16 anos. Paquete do 1. ^o ano ou de 16 anos.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Remuneração
I	379 400\$00
II	335 300\$00
III	290 000\$00
IV	240 900\$00
V	196 500\$00
VI-A	179 100\$00
VI-B	161 800\$00
VII	148 200\$00
VIII	135 500\$00
IX	124 900\$00

Grupo	Remuneração
X	122 900\$00
XI	118 000\$00
XII	109 800\$00
XIII	103 300\$00
XIV	98 200\$00
XV	78 600\$00
XVI	51 400\$00
XVII	46 200\$00

ANEXO V

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço do pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões às empresas destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à inspecção do trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos das empresas

As empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho da suas funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encarregados com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

As empresas são obrigadas a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias, a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do encarregado de segurança e a composição das comissões e subcomissões de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encarregado de segurança, suas atribuições

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais e prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

Reuniões das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

3 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da inspecção do trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho, suas atribuições

1 — A empresa deve ter de serviço médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis

e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão de luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhes dar preferência.

IV — Temperatura

11 — Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

15 — *a)* A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspeccione periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — *a)* Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de águas potáveis e de água não potável.

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — *a)* As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de 5 pessoas.

IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arcajados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — *a)* O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII — Refeitórios

30 — *a)* Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição do interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

XVII — Modelo

34 — Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

a) Localização das diversas instalações da empresa;

- b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;
- c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;
- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndios;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e a sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;
- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controlo, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 1994.

Pela APEB — Associação Portuguesa de Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Federação, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 24 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1994, a fl. 48 do livro n.º 7, com o n.º 52/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas do continente e Regiões Autónomas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer dos sindicatos signatários.

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —

2 —

a) Os trabalhadores do sector de embalagem terão direito a um subsídio no valor de 0,41% sobre a remuneração do grupo 8.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 1994 será de 555\$.

.....

Cláusula 82.^a

Vigência e aplicação das tabelas

A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1994.

Disposições gerais

Com ressalva do disposto nas cláusulas anteriores, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões para o sector de embalagem.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Salário
1.....	217 100\$00
2.....	168 650\$00
3.....	156 950\$00
4.....	132 900\$00
5.....	128 300\$00
6.....	124 300\$00
7.....	121 150\$00
8.....	118 350\$00
9.....	116 300\$00
10.....	114 450\$00
11.....	112 600\$00
12.....	111 050\$00
13.....	108 800\$00
14.....	107 100\$00
15.....	105 150\$00
16.....	103 100\$00
17.....	101 500\$00
18.....	99 150\$00
19.....	97 900\$00
20.....	95 500\$00
21.....	93 650\$00
22.....	91 350\$00
23.....	88 500\$00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

1.º ano.....	44 750\$00
2.º ano.....	48 100\$00
3.º ano.....	50 900\$00
4.º ano.....	56 450\$00

Aprendiz geral

15 anos.....	38 800\$00
16 anos.....	40 500\$00
17 anos.....	42 200\$00

Praticante de metalúrgico e de ajudante de electricista

1.º ano.....	51 200\$00
2.º ano.....	56 200\$00

Aprendiz de metalúrgico e de electricista

1.º ano:	
15 anos.....	38 000\$00
16 anos.....	39 700\$00
17 anos.....	41 250\$00

2.º ano:	
15 anos.....	39 700\$00
16 anos.....	41 250\$00

3.º ano:	
15 anos.....	41 250\$00

4.º ano.....	42 950\$00
--------------	------------

1 —

2 — O cobrador e o caixa auferirão um abono para falhas no valor de 8000\$ mensais.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1994.

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, cimento e Vidro de Portugal, representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A 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 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, *Vítor Pereira*.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de 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 Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da região da Madeira.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1994. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 25 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1994, a fl. 48 do livro n.º 7, com o n.º 50/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — *a)* Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5%.

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75%.

2 — *a)* Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14%.

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5%.

3 — As percentagens são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8 da respectiva tabela.

Cláusula 33.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

5 — O valor constante do n.º 2 produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Nota. — O valor que vigorará na vigência acima referida será de 555\$/dia.

Cláusula 76.^a

Início da vigência das tabelas salariais

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste CCT produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1994, bem como as cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 82.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenham as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de 8000\$, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Tabela de remuneração mensal

Grupos:

1	217 100\$00
2	168 650\$00
3	156 950\$00
4	132 900\$00
5	128 300\$00
6	124 300\$00
7	121 150\$00
8	118 350\$00
9	116 300\$00
10	114 450\$00
11	112 600\$00
12	111 050\$00
13	108 800\$00
14	107 100\$00
15	105 150\$00
16	103 100\$00
17	101 500\$00
18	99 150\$00
19	97 900\$00
20	95 500\$00
21	93 650\$00
22	91 350\$00
23	88 500\$00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

Do 1.º ano	44 750\$00
Do 2.º ano	48 100\$00
Do 3.º ano	50 900\$00
Do 4.º ano	56 450\$00

Aprendiz geral

Com 15 anos	38 800\$00
Com 16 anos	40 500\$00
Com 17 anos	42 200\$00

Praticante de metalúrgico e ajudante de electricista

Do 1.º ano	51 200\$00
Do 2.º ano	56 200\$00

Aprendiz de metalúrgico e de electricista

1.º ano:	
Com 15 anos	38 000\$00
Com 16 anos	39 700\$00
Com 17 anos	41 250\$00
2.º ano:	
Com 15 anos	39 700\$00
Com 16 anos	41 250\$00
3.º ano:	
Com 15 anos	41 250\$00
4.º ano	
	42 950\$00

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(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:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1994, a fl. 47 do livro n.º 7, com o n.º 49/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros — Alteração salarial e outras.

Aplicável aos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, no distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11, de 22 de Março de 1989, 14, de 16 de Abril de 1990, 48, de 29 de Dezembro de 1991, e 5, de 8 de Fevereiro de 1993.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —	
2 —	

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, a partir de 1 de Janeiro de 1994, sem prejuízo dos períodos de menor duração que estiverem a ser praticados e dos regimes especiais previstos na cláusula 32.^a

2 — O período normal de trabalho diário será de oito horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizarem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as quatro horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

Cláusula 44.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de 3150\$.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 44.^a-A

Subsídio de almoço

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho efectivamente prestado no valor de 72\$50.

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas destlocações

- a)
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 925\$ para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 300\$ para o pequeno-almoço.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores de agricultura, pecuária e silvicultura

Grau I	65 100\$00
Grau II	62 800\$00
Grau III	61 300\$00
Grau IV	55 500\$00
Grau V	54 500\$00
Grau VI	52 500\$00

Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio

Grau I	79 500\$00
Grau II	70 400\$00
Grau III	62 800\$00
Grau IV	55 600\$00
Grau V	54 500\$00
Grau VI	50 200\$00
Grau VII	47 300\$00
Grau VIII	41 800\$00
Grau IX	39 400\$00
Grau X	38 900\$00
Grau XI	38 300\$00

Tramagal, 7 de Fevereiro de 1994.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém:

João António Constantino.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(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 de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
- 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.

Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 16 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1994, a fl. 47 do livro n.º 7, com o n.º 43/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e outras cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

CAPÍTULO IV

Cláusula 21.^a

Da retribuição mínima do trabalho

- 1 —
- 2 — Os trabalhadores que movimentem valores terão um abono para falhas de 1650\$, nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.
- 3 —
- 4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade de 2350\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 26.^a

Refeições

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 860\$.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de jantar quando estiver destacado em serviço num raio superior a 40 km, abrangendo todo período das 19 às 21 horas.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos pelo valor de 170\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço, abrangendo todo o período entre as 23 e as 2 horas, no valor de 280\$.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO II

Novas categorias acordadas

Grupo V

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Grupo VI

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída, podendo, para tal, coordenar uma equipa de profissionais de armazém.

Grupo VII

Preparador/conferente de amostras. — É o profissional que, utilizando sistema informático, prepara e codifica amostras de leite, regista resultados de leitura e elabora relatórios.

Grupo VIII

Repositora/promotora. — É a trabalhadora que nos pontos de venda procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com os produtos expostos em cada uma delas e com a política publipromocional definida, indo buscá-los ao armazém, etiquetando-os com o preço de venda e fomentando a venda através da abordagem do consumidor, com recurso a técnicas de contacto.

ANEXO III

Nível	Vencimento
I.....	100 800\$00
II.....	86 700\$00
III.....	78 000\$00
IV.....	70 700\$00
V.....	68 900\$00
VI.....	67 500\$00
VII.....	66 600\$00
VIII.....	65 500\$00
IX.....	64 500\$00
X.....	63 100\$00
XI.....	60 900\$00
XII.....	54 900\$00
XIII.....	52 700\$00
XIV.....	(a)
XV.....	47 800\$00
XVI.....	37 600\$00

(a) Salário/hora com base no salário mínimo para a agricultura.

Nota

Estas tabelas produzem efeitos a partir do dia 1 de Fevereiro de 1994, bem como as cláusulas de expressão pecuniária.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios:

Rosa Ivone Martins Nunes.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

Maximino Sousa Oliveira.

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Portalegre, C. R. L.:

Maximino Sousa Oliveira.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactícínios:

António Moreira dos Santos.

José Luís Alves Portela.

Júlio Moreira de Pinho.

Florência Napoleão da Rocha.

Manuel Jorge Martins Seabra.

Entrado em 21 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1994, a fl. 47 do livro n.º 7, com o n.º 45/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis e Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas sindicalizados no SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — Independentemente da data da sua publicação, a tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigoram no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1994.

3 e 4 — (Eliminados.)

Cláusula 55.ª

Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 3300\$.

Cláusula 55.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor

de 350\$, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 a 6 — (Mantêm-se.)

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Chefe de escritório Director de serviços Secretário-geral	100 700\$00
B	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de serviços Contabilista Técnico de contas	93 400\$00
C	Chefe de secção Guarda-livros Programador Tesoureiro	87 700\$00
D	Correspondente de línguas estrangeiras Programador mecanográfico Secretário de direcção	80 900\$00
E	Caixa Primeiro-escriturário Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras Operador mecanográfico	78 300\$00
F	Cobrador Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador	70 000\$00
G	Dactilógrafo Terceiro-escriturário Recepcionista Telefonista	62 500\$00
H	Contínuo (com mais de 21 anos) Dactilógrafo tirocinante Estagiário (3.º ano)	51 100\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Estagiário (2.º ano)	47 000\$00
J	Estagiário (1.º ano)	43 100\$00
L	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza	40 900\$00
M	Paquete (até 17 anos)	32 400\$00

Notas

1 — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, considerando-se as particularidades que este regime consagra para os estagiários.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes da convenção inicial e revisões seguintes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1/78, 5/79, 13/80, 20/81, 26/82, 35/83, 35/84, 9/86, 9/87, 13/88, 13/89, 16/91 e 14/92.

Porto, 27 de Janeiro de 1994.

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Malhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar:

(Assinatura ilegível.)

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

Joaquim da Silva Costa.

Entrado em 25 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1994, a fl. 48 do livro n.º 7, com o n.º 51/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector de pincelaria, escovaria e vasouraria) — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 150\$, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 — Não terão direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente as refeições, ou nelas participem com montante não inferior a 150\$.

4 —

Cláusula 101.ª

Direitos especiais das grávidas

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

- a)
- b)
- c)
- d)
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

Cláusula 131.ª

Produção de efeitos

1 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

2 — O subsídio de alimentação produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1994.

ANEXO I
Tabelas salariais

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Encarregado geral	65 800\$00
B	Encarregado de secção	63 800\$00
C	Qualificado de 1. ^a	60 200\$00
	Qualificado de 2. ^a	58 600\$00
	Qualificado de 3. ^a	57 100\$00
D	Especializado de 1. ^a	51 200\$00
	Especializado de 2. ^a	50 400\$00
	Especializado de 3. ^a	50 000\$00
E	Estagiários ou praticantes:	
	Grupo C	42 000\$00
	Grupo D	40 100\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
F	Aprendizes:	
	4. ^o ano	31 400\$00
	3. ^o ano	29 200\$00
	2. ^o ano	25 800\$00
	1. ^o ano	25 000\$00

Porto, 16 de Fevereiro de 1994.

Pela ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeira:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1994, a fl. 48 do livro n.º 7, com o n.º 53, 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 FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (quadros e técnicos) — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de cada ano.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho por turnos

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 45.^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 50.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvando 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 —

Cláusula 50.^a-B

Ajuda de custo

Por cada dia em que haja prestação de trabalho com direito a subsídio de refeição, cada trabalhador receberá uma ajuda de custo com o valor mínimo de 205\$ sem prejuízo dos demais previstos no AE.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 52.^a

Deslocações no continente

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — O trabalhador terá direito ao abono pela diária completa quando iniciar a deslocação antes das 12 horas, desde que regresse no dia seguinte até à mesma hora após pernoita. Nesta situação o trabalhador terá ainda direito a um subsídio diário de 790\$.
- 5 —
- 6 —

Cláusula 53.^a

Deslocações fora do continente

- 1 —
 - a) Ao valor de 1730\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
 - b)
- 2 —
 - a)
 - b)
- 3 —
- 4 —

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo I	281 350\$00
Grupo II	254 450\$00
Grupo III	233 850\$00
Grupo IV	216 500\$00
Grupo V	200 050\$00
Grupo VI	178 650\$00
Grupo VII	161 250\$00
Grupo VIII	143 600\$00
Grupo IX	129 750\$00
Grupo X	115 250\$00
Grupo XI	103 850\$00

Braga, 18 de Maio de 1993.

Pela REDM — Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

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

Lisboa, 3 de Junho de 1993. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Junho de 1993.

Depositado em 24 de Fevereiro de 1994, a fl. 47 do livro n.º 7, com o n.º 48/94, 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 FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — 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 e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 42.^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 43.^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 45.^a

Retribuição de trabalho por turno

1 — As remunerações certas mínimas constantes no 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 52.^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 52.^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 regressarem 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 —
- 5 —

ANEXO II

Tabelas salariais (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
Grupo XV	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.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

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

Lisboa, 3 de Junho de 1993. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Junho de 1993.
Depositado em 23 de Fevereiro de 1994, a fl. 47 do livro n.º 7 com o n.º 46/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores-Armenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Deliberação da comissão paritária.

Aos 10 dias do mês de Fevereiro de 1994, a comissão paritária, constituída nos termos da cláusula 78.^a do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1983, deliberou, por unanimidade, fixar, a partir de 1 de Dezembro de 1993, o valor do reembolso dos custos directos pela utilização em serviço de viatura própria do trabalhador, previsto no n.º 6 do anexo V do referido CCT, em 40\$60 por quilómetro percorrido.

Porto, 10 de Fevereiro de 1994.

Pela Associação Patronal:

José António G. Braga da Cruz.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Sindical:

Belmiro Luís da Silva Pereira.
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Fevereiro de 1994.
Depositado em 23 de Fevereiro de 1994, a fl. 47 do livro n.º 7, com o n.º 44/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1994, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra.

Constatando-se que o texto publicado apresenta algumas incorrecções, procede-se de seguida à sua rectificação:

Assim, a p. 29 do *Boletim do Trabalho e Emprego* referido, no anexo III, «Tabela salarial», nível 0, onde se lê «138 600\$00» deve ler-se «136 800\$00».

E no anexo A, cláusula 28.ª, n.º 4, onde se lê «Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador» deve ler-se «Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 3250\$».

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1994, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Constatando-se que do texto publicado não consta o anexo A, procede-se de seguida à publicação do referido anexo:

ANEXO A

Alteração ao CCT para vigorar de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1993

Cláusula 23.ª

Trabalho extraordinário

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de 1200\$.

Cláusula 28.ª

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 3250\$.

Cláusula 64.ª

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

5 —

a)

b) Pequeno-almoço — 250\$;

c) Almoço ou jantar — 1200\$.

Cláusula 67.ª

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 380\$, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.ª, que atribuirão um subsídio diário de 230\$.

Cláusula 79.ª

Pequeníssimas empresas

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores em 1500\$ em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas mensais
0	131 500\$00
1	119 500\$00
2	99 300\$00
3	89 700\$00
4	77 900\$00
5	73 100\$00
6	66 800\$00
7	64 000\$00
8	60 200\$00
9	56 300\$00
10	55 600\$00
11	46 400\$00
12	41 900\$00
13	41 200\$00