

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 13

1.ª SÉRIE

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

Preço 983\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 13	P. 499-654	8 - ABRIL - 1995
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros .....	502
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal .....	502
— Aviso para PE dos CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confeccção e outras e o SI-TESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas associações patronais e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .....	503
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado) .....	503
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa de Editores e Livreros e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	503
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .....	504
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu .....	504
— Aviso para PE das alterações aos ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outras e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas entidades patronais e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros .....	504

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confeccção e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .....	505
— CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	520
— CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	550
— CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras .....	552
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras .....	553

— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	554
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras .....	555
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras .....	556
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras .....	558
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Sul) — Alteração salarial e outras .....	558
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Centro) — Alteração salarial e outras .....	559
— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado) — Alteração salarial e outras .....	561
— CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	563
— 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 .....	566
— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Alteração salarial e outra .....	568
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu — Alteração salarial .....	568
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras .....	569
— CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	570
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	574
— ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras .....	575
— AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e a FCTA — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisuais .....	579
— AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros .....	595
— AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FSIABT — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....	612
— AE entre a TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	618
— AE entre a TABAQUEIRA — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	624
— AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	629
— AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários e outros — Alteração salarial e outras .....	632
— AE entre a DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras .....	634
— AE entre a ANA — Aeroportos e Navegação Aérea, E. P., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outros — Alteração salarial e outras .....	635
— AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sind. dos Médicos da Zona Sul para os médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras .....	651
— AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o SIM — Sind. Independente dos Médicos para médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras .....	651

— Acordo de adesão entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SIN-DECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas ao CCT entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros . . . .	652
— Acordo de adesão entre a APAT — Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca . . . . .	652
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação . . . . .	653
— AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Rectificação . . . . .	653



## SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.  
 ACT — Acordo colectivo de trabalho.  
 PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.  
 PE — Portaria de extensão.  
 CT — Comissão técnica.  
 DA — Decisão arbitral.  
 AE — Acordo de empresa.

## ABREVIATURAS

Feder. — Federação.  
 Assoc. — Associação.  
 Sind. — Sindicato.  
 Ind. — Indústria.  
 Dist. — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Mínero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que está em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Mínero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1995, por forma a tornar a regulamentação

prevista aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais celebrantes que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais inscritas nas referidas associações patronais e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a FESETE Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxtels, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das condições de trabalho constantes do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 20 de Março de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 202/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- 1) A todas as entidades patronais que não estando filiadas na associação patronal outorgante prossigam a indústria de chapelaria, como tal se entendendo o corte e preparação do pêlo, o fabrico de feltros para chapéus e o fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e pa-

lha, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante;
- 3) Serão excluídas da presente extensão as relações de trabalho mantidas com entidades patronais que se dedicam ao fabrico de bonés, chapéus de pano ou palha e boinas como actividade complementar ou acessória da confecção de vestuário.

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

**Aviso para PE dos CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confecção e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre às mesmas associações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

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 APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços foram celebradas convenções colectivas de trabalho, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.ºs 11, de 22 de Março de 1995, e 13, de 8 de Abril de 1995, por forma a tornar aplicável a regulamentação neles prevista às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FE-SETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado).**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante,

prossigam no continente a indústria de fabricação de formas para calçado e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como a todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

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

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das condições de trabalho constantes dos CCT mencionados em epígrafe, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11, de 22 de Março de 1995, e 13, de 8 de Abril de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 202/92, de 2 de Outubro, tornará as convenções extensivas no território do continente a todas as entidades

patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

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

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 1995, e 11, de 22 de Março de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das aludidas convenções extensivas a todas as enti-

dades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações signatárias.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial ao CCT mencionado em título nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as suas disposições extensivas no distrito de Viseu às relações de trabalho entre

entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

---

**Aviso para PE das alterações aos ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas entidades patronais e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos ACT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4 e 10, de 29 de Janeiro e 15 de Março, ambos de 1995.

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

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

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confecção e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços

### CAPÍTULO I

#### Âmbito

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção, pela APTV — Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário, pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas sindicalizados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### 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 1995.

3 — A denúncia consiste na apresentação por uma das partes à outra de uma proposta de revisão.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

###### Grupo A:

Trabalhadores de escritório — as habilitações do curso geral de administração é comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados e equivalente, bem como os cursos de formação profissional, desde que reconhecidos pelas entidades competentes;

###### Grupo B:

Cobreadores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

###### Grupo C:

Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

###### Grupo D:

Serviços auxiliares de escritório — idade e habilitações mínimas legais.

2 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador, deve consultar o registo de colocações existentes no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que preencham as condições referidas no n.º 9 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente contrato.

3 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Contratos de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, designadamente para efeitos de substituição temporária, nos termos da lei.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental nos termos e condições previstos na lei.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo 1.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados nos termos do disposto no número anterior.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-á a seguinte regra: os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos respectivos quadros de pessoal e o seu cômputo para efeitos de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem efectivamente algumas das funções correspondentes às categorias previstas no nível I do anexo III deste contrato colectivo de trabalho.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Acessos

1 — Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão obrigatoriamente à categoria imediata.

2 — Os estagiários, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos obrigatoriamente a terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade.

3 — Os dactilógrafos poderão tirocinar durante o período de um ano, findo o qual ingressarão, definitivamente, na respectiva categoria.

4 — Os paquetes serão promovidos obrigatoriamente a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade, sê-lo-ão a contínuos.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores, após três anos de permanência na categoria, passarão a auferir obrigatoriamente o vencimento do escalão imediatamente superior.

6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras, logo que completem três anos de permanência na categoria, serão promovidos a correspondentes em línguas estrangeiras.

7 — Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador na categoria conta-se a partir de 1 de Março de 1975.

8 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

9 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

## CAPÍTULO III

### Direitos, obrigações e garantias das partes

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.<sup>a</sup>;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato, ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão intersindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 11.ª

##### Garantias dos trabalhadores

- 1 — É proibido à entidade patronal:
- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua os benefícios e garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
  - c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
  - d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
  - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
  - f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
  - g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
  - h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim

de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem, emanadas dos sindicatos;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente CCT.

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

#### Cláusula 12.ª

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 42.ª, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 13.ª

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.ª.

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que

respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente durante os 15 dias que precederem a transacção fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam transmissão de exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas.

#### Cláusula 14.ª

##### Deslocações

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

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

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.ª

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 16.ª

##### Direito dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- Ao pagamento das despesas de transporte;
- Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 27.ª As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

#### Cláusula 17.ª

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida

e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 18.ª

##### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 19.ª

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- A uma remuneração correspondente à verba de 900\$ por dia;
- Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- A deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, e desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar de acordo com a cláusula 27.ª

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo do trajecto, e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 20.ª

##### Seguro e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de acidentes pessoais no valor

correspondente a 10 vezes a sua retribuição anual, arredondado para a centena de contos imediatamente superior, considerando aquela 14 vezes a sua retribuição ilíquida.

2 — Os familiares referidos na alínea e) da cláusula 19.<sup>a</sup> que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor correspondente a 50% do fixado no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora, nem superior a duas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A prestação do trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato indivi-

dual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupados nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar, os subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste CCT, o valor da remuneração horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior durante um período de 120 dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

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

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro da categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 180 dias seguidos no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será pago com o aumento de 50 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40 % para o trabalho nocturno.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O subsídio consagrado nesta cláusula será proporcional ao tempo de serviço prestado no período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano em que o subsídio é pago.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se como serviço efectivamente prestado as férias e as faltas dadas, dentro dos limites da lei e deste contrato, motivadas por:

- a) Licença de parto;
- b) Casamento;
- c) Luto;
- d) Exercício de actividade sindical, dentro dos créditos de tempo previstos na lei e neste contrato.

4 — Serão igualmente consideradas para este efeito como serviço efectivamente prestado as ausências motivadas por acidente de trabalho, salvo se a empresa tiver transferido essa responsabilidade para uma companhia seguradora que assegure ao trabalhador o pagamento de parte correspondente ao 13.º mês perdido em virtude de faltas motivadas por acidente de trabalho.

5 — As faltas injustificadas serão descontadas no 13.º mês a que o trabalhador tiver direito, na proporção de 25 % de um dia por cada dia completo de falta injustificada.

a) Para efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição mensal por 30.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição de terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis; quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos do serviço efectivo.

3 — 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.

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido neste número ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

5 — Salvo se houver prejuízo para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalharão na empresa, bem como as pessoas que vivem há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

8 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados sem sujeição ao disposto no n.º 6 da cláusula 30.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 100% das férias que gozam.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano de cessação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de 1 dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau de linha recta, até 5 dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau de linha lateral, até 2 dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até 2 dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a 1 dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c) ou à mulher, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até 3 dias seguidos ou interpolados, no prazo máximo de 30 dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;

- o) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia da doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até 2 dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 34.<sup>a</sup>, desde que excedam os limites fixados na cláusula 57.<sup>a</sup>;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 34.<sup>a</sup>, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 57.<sup>a</sup> ou os que venham a ser fixados na lei ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação do serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correcional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;

- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato ou previsto por lei.

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.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar, escrito, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a ilicitude 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, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 60 dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade civil e penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo observar-se-ão as disposições legais em vigor.

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplinar

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infração.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso da primeira reincidência, até quatro dias e, na segunda reincidência, até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 60 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar nos termos da cláusula 49.ª

#### Cláusula 48.ª

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.ª;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colega de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levadas a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o tempo de serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação de candidaturas a essas funções quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### Cláusula 49.ª

##### Consequências de aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o tra-

balhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.ª, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

#### Cláusula 50.ª

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 51.ª

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

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 52.ª

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou 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) Uma licença de 90 dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento de retribuição respectiva;
- e) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Vigilância dos filhos dos trabalhadores

1 — Terminado o período de parto, as empresas obrigam-se a subsidiar as trabalhadoras com filhos até seis anos de idade com uma importância não inferior a 50% do encargo respeitante à vigilância dos mesmos nas creches, infantários ou em outras instituições que prossigam os mesmos objectivos, tendo para tal a mãe que exhibir a respectiva prova.

2 — O disposto no número anterior é extensivo aos trabalhadores do sexo masculino que não se encontrem e enquanto se não encontrarem no estado civil de casado ou a viver em comunhão de facto com filhos a seu exclusivo cargo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua 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 ou em caderneta própria.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, quando necessário, terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias,

desde que os factos que as justifiquem sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário e sem perda de retribuição, para prestar provas de exames, nos termos da alínea m) da cláusula 34.<sup>a</sup>.
- b) Terão direito a faltar até 10 dias consecutivos ou não, para preparação dos exames, com pagamento facultativo de remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que as requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias, ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores;
- e) Terão direito ao pagamento pela entidade patronal da inscrição e propinas, mediante apresentação dos documentos comprovativos, desde que o curso esteja abrangido pelas diversas funções desempenhadas na empresa.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 3500\$.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 395\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado para efeito de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no n.º 1 aos trabalhadores que utilizam a cantina.

4 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 19.<sup>a</sup> deste contrato, não há lugar à retribuição do subsídio de refeição.

6 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente, no mínimo, na mesma percentagem do aumento da massa salarial, descontando-se a esta o valor encontrado para o subsídio de refeição.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

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

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão paritária da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios das mesmas, dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da comissão intersindical da empresa dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante e fora do horário normal de trabalho sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuarem dentro das ho-

ras de serviço contam para o crédito de horas previstas no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidade patronal, e bem assim as propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidas a escrito.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes devem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias, após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da ordem de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, que não terá direito de voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

#### Cláusula 64.ª

##### Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro.

#### ANEXO I

##### A — Categorias profissionais e respectivas funções

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de escritório.* — É o profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços.* — É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista e técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diver-

sos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Analista de sistemas.* — Concede 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 rendível 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 dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

*Programador.* — 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 forma de mapas,

cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Tesoureiro.** — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Guarda-livros.** — Ocupa-se 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, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**Secretário(a) da direcção.** — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

**Programador mecanográfico.** — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

**Escriturário.** — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, 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 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 de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório; deve ainda operar com telex em língua portuguesa.

**Caixa.** — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Operador mecanográfico.** — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara as máquinas para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

**Recepcionista.** — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Cobrador.** — Procede, fora dos escritórios, à cobrança e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, e entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de de-

pósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

**Telefonista:**

- 1) Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;
- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

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

**Contínuo.** — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

**Servente de limpeza.** — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

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

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, relatórios, notas e outros textos escritos ou ditados. Dactilografa, em papel, cartas, relatórios e outros textos escritos ou que lhe são ditados ou transmitidos por outros meios; dactilografa impressos, mapas e outros documentos a partir de minutas ou de indicações orais; imprime papéis-matrizes (*stencils*) ou outros materiais similares, com vista à reprodução de textos; relê os textos dactilografados, a fim de detectar erros, e procede às respectivas correcções; executa serviços de arquivo e de reprodução de documentos.

**ANEXO II**

**Quadro de densidades**

Na classificação dos trabalhadores será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

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

**Nota**

Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Secretário-geral .....	105 500\$00
B	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Contabilista/técnico de contas .....	97 900\$00
C	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoureiro .....	92 000\$00
D	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Secretário de direcção .....	84 800\$00
E	Caixa ..... Primeiro-escrevador ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico .....	81 900\$00
F	Cobrador ..... Segundo-escrevador ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador .....	73 200\$00
G	Terceiro-escrevador ..... Dactilógrafo ..... Recepcionista ..... Telefonista .....	65 400\$00
H	Contínuo (maior de 21 anos) ..... Estagiário (3.º ano) ..... Dactilógrafo tirocinante .....	53 400\$00
I	Estagiário (2.º ano) .....	49 000\$00
J	Estagiário (1.º ano) .....	44 900\$00
L	Contínuo (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza .....	42 800\$00
M	Paquete (até 17 anos) .....	34 000\$00

**Nota.** — 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.

Porto, 3 de Fevereiro de 1995.

Pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção:

(Assinatura ilegível.)

Pela APTV — Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lãr:

(Assinatura ilegível.)

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

(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, Domésticas 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 23 de Março de 1995.

Depositado em 27 de Março de 1995, a fl. 110 do livro n.º 7, com o n.º 87/95, 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 FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro, trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo período de um ano, mantendo-se,

contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A denúncia da presente CCT 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.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### Condições de admissão e carreira profissional

##### 1 — Condições normais de admissão

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

1.2 — 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.

## 2 — Condições específicas de admissão

### 2.1 — Dos profissionais de vendas:

Habilitações literárias	Idade — Anos
Mínimas legais .....	18

### 2.2 — Dos serviços:

a):

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade mínima — Anos
Paquete .....	Mínimas legais .....	16
Contínuo .....	Mínimas legais .....	18
Guarda .....	Mínimas legais .....	18
Porteiro .....	Mínimas legais .....	18
Telefonista .....	Mínimas legais .....	18
Trabalhador de limpeza	Mínimas legais .....	18
Cobrador .....	Mínimas legais .....	21

b) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

### 2.3 — Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima — Anos
Geral .....	12.º ano ou formação profissional equivalente.	18
Contabilista .....	Curso oficialmente reconhecido	...

### 2.4 — Dos licenciados e bacharéis:

- São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras;
- Neste grupo estão integrados os profissionais que possuam uma formação técnica comprovada por diploma, emitido por faculdade, instituto superior ou escolas superiores reconhecidas oficialmente, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados;
- O grau académico não pode sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade assumida.

2.5 — Dos equiparados — 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.

### 2.6 — Dos profissionais em armazém:

Habilitações literárias	Idade — Anos
Mínimas legais .....	16

### 2.7 — Dos profissionais da construção civil:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade — Anos
Auxiliar .....	Mínimas legais .....	16
Aprendiz .....	Mínimas legais .....	17 e 18
Oficial de 2.ª .....	Mínimas legais .....	Maior de 18

### 2.8 — Dos profissionais electricista:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade — Anos
Aprendiz .....	Frequência de cursos adequados.	16
Ajudante .....	Frequência de cursos adequados.	17
Pré-oficial .....	Curso oficial de electricistas ...	Maior de 17

### 2.9 — Dos profissionais de laboratório:

Habilitações literárias	Idade — Anos
Curso de auxiliar de laboratório .....	16

### 2.10 — Dos profissionais metalúrgicos:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade — Anos
Aprendiz .....	Frequência de cursos industriais da especialidade.	16

## 3 — Carreira profissional

### 3.1 — Dos administrativos:

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

### 3.2 — Dos licenciados e bacharéis:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A ou I-B;
- c) Os graus I e II devem ser considerados como de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois anos no grau II;
- 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) 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.

3.3 — Dos profissionais da construção civil — as habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

#### 3.4 — 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.<sup>a</sup>

3.4.1 — 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.

#### 3.5 — Dos profissionais electricistas:

- a) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de serviço efectivo;
- b) 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;
- c) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso de oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço efectivo nesta categoria;
- d) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de serviço efectivo;

- e) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo;
- f) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;
- g) São considerados para os efeitos previstos na alínea c) 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 de Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e outros equiparados.

### 3.6 — Dos profissionais metalúrgicos:

- a) 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;
- b) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos da alínea anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- c) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

#### 4 — Condições gerais

4.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência, em igualdade de circunstâncias com outros candidatos, 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) Antiquidade ao serviço da empresa.

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

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

4.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

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

4.6 — 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.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros e chefias, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

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

4 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para outra 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.

5 — 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.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — O regime jurídico dos contratos a termo é o previsto na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontrê impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

5 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 desta cláusula a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

7 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

3 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção deverão reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas devem conter os seguintes elementos:  
Identificação da empresa e do trabalhador;  
Número de sócio do sindicato;

Número de inscrição na segurança social;  
Data de nascimento;  
Data de admissão e da última promoção;  
Habilitações literárias;  
Categoria profissional;  
Remuneração base, diuturnidades e outras prestações regulares;  
Número da carteira profissional.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 6.<sup>a</sup> 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 considerados em conjunto.

2 — Um mínimo de 1 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 5.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> classe, depois de dois anos de permanência na 3.<sup>a</sup> classe, e à 1.<sup>a</sup> classe, depois de quatro anos de permanência na 2.<sup>a</sup> 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 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 pre-

vista para a promoção, foi 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 auto-bomba, 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 10.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe 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 1 da cláusula 7.<sup>a</sup> até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) 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;
- f) 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 requieram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- g) Nos termos da lei, afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;

- h) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- i) Passar atestado de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;
- j) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com zelo, diligência 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) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, resultados de produção ou negócios;
- g) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho;
- j) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção, 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 enquadram 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 21.<sup>a</sup>;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou ainda se dela não resultar 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) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, têm o direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e sessenta horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção no disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 45.<sup>a</sup>

4 — 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 a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho.

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

1 — Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horários de trabalho:

- Regular ou fixo;
- Móvel;
- Flexível;
- Turnos.

2 — Os regimes de horários a praticar são estabelecidos pela empresa, nos termos da lei e desta convenção.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

- a) No horário geral — quarenta horas;
- b) Para os administrativos e serviços — trinta e sete horas e trinta minutos.

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 — ou não inferior a meia hora no caso de horário por turnos — 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 e as 20 horas;
- 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 15.<sup>a</sup>

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 20 horas.

5 — a) O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores de turnos será em média anual de quarenta horas.

b) No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de 30 minutos para refeição, o qual nos regimes de três turnos será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

c) Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

d) Os trabalhadores efectivos em regime de turnos têm direito a um período de férias anual de 23 dias úteis.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos dá lugar a um subsídio mensal designado por subsídio de turno.

7 — O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo X da tabela salarial, constante do anexo III deste CCT, nos seguintes termos:

- a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho nocturno, 10%;
- b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15%;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 20%.

8 — O subsídio de turnos previsto no número anterior compreende ou inclui já o acréscimo de retribuição do trabalho nocturno prestado neste regime.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e nocturno

1 — O regime jurídico do trabalho suplementar é o previsto na lei.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, até ao limite de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador, podendo ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,50;
- 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.

4 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas. Desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, haverá um intervalo de trinta minutos na 1.<sup>a</sup> metade daquele período, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa, ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1180\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 415\$ para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de 535\$ para ceia.

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

7 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

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

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

3 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 — A retribuição especial referida no n.º 1 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 3 da cláusula 15.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Remunerações 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 útil 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 tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7220\$. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa será também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior, 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 diminuídos ou retirados os valores médios que resultam da aplicação dos regimes de comissões já acordados.

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 de vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Determinação de retribuição

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

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

em que:

RM = remuneração mensal base;  
HS = horário semanal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### 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 substituto manterá o direito à retribuição

quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença, por acidente, por serviço militar ou por licença sem retribuição.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência ao preenchimento de vagas que se venham a verificar.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3% sobre a remuneração mínima em vigor do nível X por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades. Complementarmente, o limite estabelecido será ultrapassado, vencendo-se novas diuturnidades de cinco em cinco anos.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de 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 prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

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 segurança social, 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 será futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferam retribuição mista terão direito a receber um sub-

sídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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 1180\$ contra a 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. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

4 —

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

Almoço ou jantar — 1600\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 4755\$;

Diária completa — 7700\$;

Pequeno-almoço — 415\$;

Ceia — 535\$.

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 ao 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 suplementares;
- 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 que a empresa 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.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

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

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de 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 124 400\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### 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 25.<sup>a</sup> e no da alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 7500 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

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

## CAPÍTULO VII

### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alimentação e subsídio

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

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 1050\$ 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 normal de trabalho diário.

3 — 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 no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1050\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;

1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
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.

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

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

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O período anual de férias é 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.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos dois números seguintes.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

8 — O período de férias deve ser estabelecido 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, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador das datas de início e termo fixados para o gozo das férias com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

10 — 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.

11 — 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 desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

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

13 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo 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 do mesmo, a qual terá de ser comprovada de acordo com o estipulado por lei.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Indemnizações 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 33.<sup>a</sup>

#### Retribuição e subsídio de férias ou 14.º mês

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 — Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total, ou igual à retribuição estipulada no número anterior, correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup>

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 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>

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 34.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência 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 comunicadas à entidade patronal, se possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### 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 de actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;

c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento de 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 dois 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) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrer e na parte da tarde do dia anterior;

h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

i) 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 tempo 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 previstos 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 i) 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 — No caso 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 3 dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador 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.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

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

3 — O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro, e é nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior. No caso de reintegração, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença.

4 — O disposto para os n.ºs 1 e 2 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula ou da data de apresentação de candidatura às funções sindicais,

quando as não venham exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- f) Inadaptação do trabalhador;
- g) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com 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, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes às empresas;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Redução anormal 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 45.<sup>a</sup>

##### Rescisão pelo trabalhador

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

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

3 — 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 sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;
- h) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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 46.<sup>a</sup>

##### 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 obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes 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 dependência sua 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 lhe será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data de 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 até aos 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 47.<sup>a</sup>

##### 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 14 semanas após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, 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 14 semanas e um complemento do subsídio a que tiverem 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 gravi-

dez 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 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos 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 49.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

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

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

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Segurança social

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### 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 segurança social.

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 segurança social 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 segurança social 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 segurança social, 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 mencionada nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração 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 iguale 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 40 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 27.<sup>a</sup> desta convenção.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem na sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculadas 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 consequente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela segurança social.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somando à pensão paga pela segurança social, 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 segurança social 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 54.<sup>a</sup>

##### 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 nas 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 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 55.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia aos trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

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

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

2.º ciclo do ensino básico — 9850\$;

3.º ciclo do ensino básico — 15 320\$;

Cursos complementares e médios — 25 060\$;

Cursos superiores — 33 050\$;

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a 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 nos números anteriores deverá fazer prova anual do aproveitamento 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 56.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensões registadas, para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — Serão assegurados aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo no original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim o exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

5 — O processo disciplinar é nulo desde que se verifiquem os vícios previstos na lei para a sua declaração.

6 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento da retribuição.

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

8 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

9 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

10 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

11 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 24 dias.

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

13 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 9 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

14 — Com excepção da representação simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos

motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou 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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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 45.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão 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 60.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá vio-

lação 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 reverterão para o fundo de desemprego, conforme o estipulado na lei.

## CAPÍTULO XIV

### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais

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

2 — A comissão sindical é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os elementos das comissões sindicais, os delegados sindicais e ainda os trabalhado-

res com funções sindicais em instituições de segurança social ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudanças injustificadas de serviço ou do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

Sempre que as reuniões da comissão sindical (CS) ou dos delegados sindicais 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 cláusula 12.<sup>a</sup>, n.º 2.

## CAPÍTULO XV

### Da organização de comissões de trabalhadores

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### 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 67.<sup>a</sup>

##### 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 CS, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

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

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do CCT

1 — A presente convenção é globalmente mais favorável do que a que substitui.

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 69.<sup>a</sup>

##### Interpretação das disposições do CCT

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### 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.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1994.

### ANEXO I

#### Quadro de densidades

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

##### a) Duas classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> ....	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2. <sup>a</sup> ....	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

##### b) Três classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> ....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
De 2. <sup>a</sup> ....	-	1	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3. <sup>a</sup> ....	-	-	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 unidades.

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 verificarem 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 tirocinio.

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

#### Definições 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 de mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras 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 rendível 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 dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

*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 de 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 carroçaria, soldadura oxi-acetilénica, afinação de portas, fechos e frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

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

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamento e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobrança 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 o 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 maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem 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 obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

*Chefe de central de betão.* — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de 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 equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

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

*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-financeiro e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando 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 balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento 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 ou 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 e 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 em telex.

**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, 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 das 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 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 os 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 de 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 corresponde 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 de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobrador 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 de ferramentas.

**Guarda.** — É o trabalhador com mais de 21 anos de idade que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas, se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos e 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 de 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 vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

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

**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 equipa de estudos 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 experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de 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, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a 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 sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo 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 outras;

- 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; é responsável 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 de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

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

- a) Supervisiona 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 categorias de estudo e desenvolvimento; dentro de um departamento correspondente, confiadas 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 equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de 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 superior-

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

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

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobomba) executa as operações necessárias para a boa bombagem e descarga do material, sendo coadjuvado por um ajudante de motoristas sempre que a empresa o determine. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobetoneira) 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 no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

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

*Oficial principal (electricista e metalúrgico).* — É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as 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 co-

labora 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 de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

*Operador de máquinas 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.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade 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 ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos 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 orça-

mento 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; 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 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.

*Secretário.* — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que executa a montagem e 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 limpeza e conservação das instalações, e que tenham mais de 18 anos de idade.

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

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva 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; controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

**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 fundo; 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 torneamento 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 ou 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 estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado .....	398 000\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado .....	351 800\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado .....	304 300\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado .....	252 800\$00
V	Analista de sistemas .....	206 200\$00
	Contabilista .....	
	Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado .....	
VI-A	Assistente administrativo .....	187 900\$00
	Assistente comercial .....	
	Assistente de produção .....	
	Assistente de manutenção .....	
	Assistente de controlo de qualidade .....	
VI-B	Chefe de bombagem .....	169 800\$00
	Chefe de central .....	
	Chefe de secção .....	
	Chefe de vendas .....	
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
	Secretário de gerência ou administração II .....	
	Técnico de betão .....	
	Tesoureiro .....	
	Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado .....	
VII	Encarregado de central de betão ....	155 500\$00
	Inspector de vendas .....	
	Subchefe de secção .....	
	Bacharel do grau I-A ou equiparado .....	
VIII	Escriturário principal .....	142 200\$00
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de fabrico de blocos ...	
	Oficial principal (electricista e metalúrgico) .....	
	Secretário de gerência ou administração .....	
	Técnico de electrónica industrial .....	
	Vendedor .....	
IX	Expedidor-controlador .....	131 100\$00
	Preparador de trabalho .....	
	Programador de trabalho .....	
	Secretário .....	
X	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> .....	129 000\$00
	Caixa .....	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....	
	Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de pesados com mais de seis meses .....	
	Oficial electricista com mais de três anos .....	
	Operador de central de betão .....	
	Preparador de laboratório .....	
	Serralheiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Soldador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos .....	123 800\$00
	Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Cobrador .....	
	Condutor-manobrador com mais de três anos .....	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XI	Mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados até seis meses... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até três anos ..... Operador de <i>drag-line</i> ..... Operador de máquinas de blocos ..... Prensador ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador .....	123 800\$00
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Conductor-manobrador até três anos... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de serviços externos ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	115 200\$00
XIII	Contínuo ..... Escolhedor ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano... Preparador auxiliar de laboratório...	108 400\$00
XIV	Auxiliar de fabrico ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de escritório do 2. <sup>o</sup> ano .. Guarda ..... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano... Servente .....	103 100\$00
XV	Ajudante oficial electricista (1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos) ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de escritório do 1. <sup>o</sup> ano .. Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano... Trabalhador de limpeza .....	82 500\$00
XVI	Aprendiz de electricista ..... Aprendiz metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ou de 17 anos ..... Paquete do 2. <sup>o</sup> ano ou de 17 anos ..	54 000\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ou de 16 anos ..... Paquete do 1. <sup>o</sup> ano ou de 16 anos ..	48 500\$00

#### ANEXO IV

#### Segurança, saúde e higiene no trabalho

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 de 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.<sup>a</sup>

##### 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 de pessoal da empresa e, se existirem, por um medico e por um assistente social.

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

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e 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.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de segurança

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- Apresentar sugestões à empresa destinadas a prover 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 ao departamento competente do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

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

#### Cláusula 6.ª

##### Encarregado de segurança — Suas atribuições

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

- a) Tratar de 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 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

#### Cláusula 7.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 Inspecção 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 8.ª

##### Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços 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) Zelar 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 9.ª

##### Regulamento de higiene

##### 1 — Conservação e limpeza

1 — 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 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 libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem 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 nelas trabalhem;
- 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 do 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, e dar aos locais e ao equipamento destes uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial, quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grande dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe 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 do 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.

#### VI — Água potável

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 inspecção periodicamente;
- b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja expressada pelo serviço de higiene competente.

16:

- a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade;
- b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água.

#### 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 assegurarem um isolamento suficiente;
- b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

#### IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha 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 arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

#### XI — Locais subterrâneos e semelhantes

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 seguindo 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 e 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 estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### XIII — Refeitórios

30:

- a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente;
- b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

#### XIV — Medidas a tomar contra a propagação das 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 no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Regulamentos 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 incêndio;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e 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;
- k) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 1995.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva e Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos e Abrasivos, Vidro e Similares;

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

SICONT — Sindicato dos Contabilistas;

SE — Sindicato dos Economistas;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Licenciados.

Lisboa, 6 de Março de 1995. — Pelo Secretariado da FENSIQ, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 112 do livro n.º 7, com o n.º 101/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras

A presente revisão do CCT, celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1994, dá nova redacção às seguintes matérias:

### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1995.

### Cláusula 45.ª

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT com a categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de 2150\$ mensais cada uma.

2 — .....

### Cláusula 46.ª

#### Subsídio de alimentação

1 — Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 540\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

**ANEXO III**

**Remunerações mensais mínimas e enquadramento**

Níveis	Remunerações
1 .....	182 100\$00
2 .....	171 700\$00
3 .....	161 300\$00
4 .....	130 100\$00
5 .....	114 400\$00
6 .....	95 700\$00

Níveis	Remunerações
7 .....	90 500\$00
8 .....	83 200\$00
9 .....	79 100\$00
10 .....	73 900\$00
11 .....	68 700\$00
12 .....	59 800\$00
Aprendizes:	
De 17 e 18 anos .....	52 000\$00
De 16 e 17 anos .....	49 400\$00

**ANEXO IV**

**Remunerações diárias**

**Trabalho sazonal**

Categorias	Tabela diária	Parte prop. férias	Parte prop. sub. férias	Parte prop. sub. Natal	Total diário
Oper. máq. espec. ....	4 350\$00	495\$00	495\$00	495\$00	5 835\$00
Oper. máq. pes./ind. .... Of. const. civ. 1. <sup>a</sup> .....	3 782\$00	429\$00	429\$00	429\$00	5 069\$00
Motosserista .....	3 596\$00	409\$00	409\$00	409\$00	4 823\$00
Of. const. civ. 2. <sup>a</sup> .....					
Enxertador .....					
Podador .....					
Tir. cortiça amadia .....	3 360\$00	382\$00	382\$00	382\$00	4 506\$00
Trab. agr. espec. ....					
Tractorista .....					
Carpinteiro .....					
Emetra/ajuntador .....					
Empador/arm. vinha .....					
Espalhador química .....	3 123\$00	356\$00	356\$00	356\$00	4 191\$00
Limpador árvores .....					
Tir. cortiça falca .....					
Trab. desc. madeiras .....					
Pintor .....					
Aj. const. civil .....					
Ferramenteiro .....	2 719\$00	310\$00	310\$00	310\$00	3 649\$00
Trab. agrícola .....					

Lisboa, 23 de Março de 1995.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 28 de Março de 1995.

Depositado em 29 de Março de 1995, a fl. 111 do livro n.º 7, com o n.º 94/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras**

O CCT para a indústria de tripas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril, e última revisão no n.º 14, de 15 de Abril de 1994, é alterado da forma seguinte:

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

.....

**Cláusula 4.ª**

**Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos.

**Cláusula 10.ª**

**Acesso**

.....

3 — Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.ª após um ano de prática na profissão.

.....

**Cláusula 23.ª**

**Férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a 8 dias úteis de férias.

.....

**Cláusula 58.ª-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 320\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

.....

**Tabela salarial**

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
I	Encarregado geral.....	—	77 600\$00
	Encarregado .....	—	71 600\$00
II	Chefe.....	—	75 500\$00
	Subchefe .....	—	72 100\$00
	Aproveitador de produtos.....	1.ª	68 600\$00
	Manipulador.....	2.ª	65 700\$00
III	Preparador de matéria-prima ..	2.ª	65 700\$00
	Revisor .....	—	59 200\$00
IV	Chefe.....	—	63 900\$00
	Subchefe .....	—	61 000\$00
	Calibrador (tripa carneiro)....	1.ª	58 100\$00
	Medidor (tripa carneiro) .....	2.ª	56 700\$00
V	Verificador-controlador .....	2.ª	56 700\$00
	Atador.....	1.ª	56 700\$00
	Calibrador (tripa vaca/porco)	1.ª	56 700\$00
	Colador .....	2.ª	55 400\$00
VI	Medidor (tripa vaca/porco)...	2.ª	55 400\$00
	Separador de produtos .....	2.ª	55 400\$00
VII	Raspador/desembaraçador ....	1.ª	55 400\$00
	Salgador .....	2.ª	54 200\$00
VIII	Praticante com mais de 18 anos	—	53 600\$00
	Praticante com menos de 18 anos	—	48 200\$00
VIII	Aprendiz .....	—	42 200\$00

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1995.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 111 do livro n.º 7, com o n.º 97/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — .....

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

1 — .....

2 — .....

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

4, 5 e 6 — .....

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.<sup>a</sup>

Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 5300\$ mensais.

2 — .....

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.<sup>a</sup>

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 3500\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 300\$ por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

TABELA A

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Remuneração
I .....	121 800\$00
II .....	115 950\$00
III .....	98 150\$00
IV .....	90 850\$00
V .....	87 600\$00
VI .....	82 300\$00
VII .....	73 350\$00
VIII .....	67 400\$00
IX .....	58 550\$00
X .....	46 550\$00
XI .....	45 950\$00

TABELA B

Trabalhadores de armazém

Graus	Remuneração
A .....	104 700\$00
B .....	97 000\$00
C .....	93 650\$00
D .....	90 200\$00
E .....	84 550\$00
F .....	77 150\$00
G .....	77 050\$00
H .....	71 150\$00
I .....	69 150\$00
J .....	67 500\$00
L .....	60 050\$00
M .....	58 150\$00
N .....	56 750\$00
O .....	51 150\$00
P .....	47 450\$00
Q .....	44 450\$00

(a) O profissional de armazém quando no exercício das funções de destilador vencerá pelo grupo H.

(b) Os trabalhadores destas categorias (aprendizes) auferem o valor do salário mínimo nacional se tiverem 18 ou mais anos de idade.

Mantém-se o actual enquadramento profissional, assim como todas as restantes matérias não objecto de revisão.

Lisboa, 20 de Março de 1995.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

(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 Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o seguinte sindicato:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 20 de Março de 1995. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (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, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Março de 1995.

Depositado em 31 de Março de 1995, a fl. 113 do livro n.º 7, com o n.º 107/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sínd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das

Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados nas associações sindicais outorgantes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 5300\$ mensais.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Seguro e abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de 3500\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 300\$ por cada dia efectivo de trabalho.

## ANEXO III

### Retribuições mínimas mensais

#### TABELA A

##### Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Remunerações
I .....	121 800\$00
II .....	115 950\$00
III .....	98 150\$00
IV .....	90 850\$00
V .....	87.600\$00

## CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das

Grupos	Remunerações
VI .....	82 300\$00
VII .....	73 350\$00
VIII .....	67 400\$00
IX .....	58 550\$00
X .....	46 550\$00
XI .....	45 950\$00

#### TABELA B

##### Trabalhadores de armazém

Grupos	Remunerações
A .....	104 700\$00
B .....	97 000\$00
C .....	93 650\$00
D .....	90 200\$00
E .....	84 550\$00
F .....	77 150\$00
G .....	77 050\$00
H .....	71 150\$00
I .....	69 150\$00
J .....	67 500\$00
L .....	60 050\$00
M .....	58 150\$00
N .....	56 750\$00
O .....	51 150\$00
P .....	47 450\$00
Q .....	44 450\$00

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo H.

(b) Os trabalhadores destas categorias (aprendizes) auferem o valor do salário mínimo nacional se tiverem 18 ou mais anos de idade.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1995.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Março de 1995.

Depositado em 29 de Março de 1995, a fl. 110 do livro n.º 7, com o n.º 91/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/75, na sua redacção actual.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 5300\$ mensais.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Seguro e abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de 3500\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 300\$ por cada dia efectivo de trabalho.

### ANEXO III

#### Retribuições mínimas mensais

#### TABELA A

##### Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Remunerações
I .....	121 800\$00
II .....	115 950\$00
III .....	98 150\$00

Grupos	Remunerações
IV .....	90 850\$00
V .....	87 600\$00
VI .....	82 300\$00
VII .....	73 350\$00
VIII .....	67 400\$00
IX .....	58 550\$00
X .....	46 550\$00
XI .....	45 950\$00

#### TABELA B

##### Trabalhadores de armazém

Grupos	Remunerações
A .....	104 700\$00
B .....	97 000\$00
C .....	93 650\$00
D .....	90 200\$00
E .....	84 550\$00
F .....	77 150\$00
G .....	77 050\$00
H .....	71 150\$00
I .....	69 150\$00
J .....	67 500\$00
L .....	60 050\$00
M .....	58 150\$00
N .....	56 750\$00
O .....	51 150\$00
P .....	47 450\$00
Q .....	44 450\$00

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo H.

(b) Os trabalhadores destas categorias (aprendizes) auferem o valor do salário mínimo nacional se tiverem 18 ou mais anos de idade.

Lisboa, 3 de Março de 1995.

Pela ASCOOP — Associação das Adeegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Sofia David.

Pelo STIBRNC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria das Bebidas da Região Norte e Centro:

Sofia David.

Entrado em 8 de Março de 1995.

Depositado em 29 de Março de 1995, a fl. 110 do livro n.º 7, com o n.º 92/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho não pode ultrapassar as quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — .....

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito por cada dia de trabalho a um subsídio de refeição no valor de 330\$.

2 — .....

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6100\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 265\$;
- b) Ceia — 360\$;
- c) Almoço/jantar — 1160\$;
- d) Dormida — 3350\$.

3 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 715\$ por cada dia de trabalho.

4 — .....

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 3660\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem estas funções.

2 — .....

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal no valor de 5750\$.

2 — .....

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

## ANEXO III

### Remunerações mínimas mensais

1 — Início de efeitos — as remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais anexas produzirão efeitos nos termos constantes da nota inserta em rodapé.

2 — .....

Grau	Tabela I	Tabela II
A.....	105 350\$00	138 200\$00
B.....	98 800\$00	128 750\$00
C.....	92 700\$00	121 800\$00
D.....	85 400\$00	113 500\$00
E.....	83 500\$00	110 050\$00
F.....	81 350\$00	106 350\$00
G.....	79 450\$00	104 150\$00
H.....	74 850\$00	99 250\$00
I.....	72 950\$00	96 400\$00
J.....	70 900\$00	93 550\$00
L.....	69 600\$00	92 100\$00
M.....	61 150\$00	79 450\$00
N.....	60 550\$00	74 950\$00
O.....	49 150\$00	60 800\$00
P.....	41 400\$00	49 150\$00

Nota. — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1995.

Porto, 10 de Março de 1995.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores do Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Março de 1995.

Depositado em 29 de Março de 1995, a fl. 111 do livro n.º 7, com o n.º 95/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 330\$ por cada dia de trabalho.

2 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 3660\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

1 — As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III produzirão efeitos desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

**ANEXO III**

Grupo	Tabela I	Tabela II
I .....	121 750\$00	157 900\$00
II .....	114 950\$00	141 650\$00
III .....	97 650\$00	125 900\$00

Grupo	Tabela I	Tabela II
IV .....	90 100\$00	119 700\$00
V .....	85 300\$00	111 700\$00
VI .....	81 450\$00	104 350\$00
VII .....	72 150\$00	96 200\$00
VIII .....	66 700\$00	89 800\$00
IX .....	60 650\$00	82 100\$00
X .....	56 350\$00	75 800\$00
XI .....	54 250\$00	55 850\$00
XII .....	41 950\$00	52 100\$00

*Nota.* — As tabelas I aplicam-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

As tabelas II às empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores do Vinho do Porto.

Porto, 10 de Março de 1995.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores do Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Março de 1995.

Depositado em 29 de Março de 1995, a fl. 111 do livro n.º 7, com o n.º 96/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Sul) — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e vigência**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias

nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995, podendo ser revista anualmente.

7 — As cláusulas 17.ª, 18.ª-A e 50.ª produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

**Cláusula 17.ª**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de 2500\$ sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

**Cláusula 18.ª-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 420\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

**Cláusula 50.ª**

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2700\$ mensais.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção igual.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	84 700\$00
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	83 300\$00
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	69 700\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	66 100\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador mecanográfico .....	62 400\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	55 600\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo (maior) ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	54 400\$00
VIII	Servente de limpeza .....	53 600\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo .....	52 300\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Paquete de 16/17 anos .....	41 500\$00

Lisboa, 16 de Janeiro de 1995.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 24 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 29 de Março de 1995, a fl. 110 do livro n.º 7, com o n.º 90/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Centro) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 —

2 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

Acesso

7 —

O estagiário de operador informático após seis meses de permanência na categoria ascenderá à categoria de operador informático.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 480\$ por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

Subsídio de Natal

4 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho, bem como no termo da suspensão aquando do seu regresso ao trabalho, o trabalhador terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2000\$.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

**Operador informático.** — É o trabalhador que, predominantemente, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoio aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda, por funções acionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

**Estagiário de operador informático.** — É o trabalhador que faz o tirocínio para operador.

ANEXO III  
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	87 100\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	83 600\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	71 800\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	68 400\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador mecanográfico ..... Operador informático .....	67 000\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de telex ..... Estagiário de operador informático ..	60 500\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Continuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	56 000\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	48 200\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	43 000\$00
10	Paquete de 16/17 anos .....	40 200\$00

Nota. — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Lisboa, 24 de Janeiro de 1995.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Março de 1995.

Depositado em 31 de Março de 1995, a fl. 113 do livro n.º 7, com o n.º 108/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entra a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado) — Alteração salarial e outras.**

No dia 1 de Março de 1995, pelas 15 horas, nas instalações da sede da ANIM, à Rua de Álvares Cabral, 281, Porto, reuniram-se as comissões negociadoras patronal e sindical para efeitos de revisão do CCT em epígrafe.

Após o início da sessão, e no seguimento do estabelecido na anterior sessão, foram apresentadas pela CNP e CNS algumas propostas de pormenor relativamente ao texto final do acordo de revisão.

Assim, e após a análise destas mesmas propostas, foi celebrado o seguinte acordo de revisão do CCT — formas de madeira para calçado, a vigorar em 1995.

**1.º Alterações ao texto do contrato colectivo:**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCT é aplicável a todas as entidades patronais que, no continente, se dediquem à fabricação de formas para calçado, representadas pela ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeira, e a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, com as categorias juntas ao anexo I.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

**Cláusula 4.ª**

**Condições de admissão**

1 — .....

2 — A idade mínima para admissão será de 15 anos.

**Cláusula 5.ª**

**Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros 30 dias de execução do contrato.

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

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade ou funções de confiança, o período experimental poderá ser alargado até 6 meses.

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

**Cláusula 7.ª**

**Acesso**

1 — .....

6 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.ª, logo que completem três anos de permanência no exercício da mesma categoria profissional, poderão requerer à entidade empregadora a sua promoção a oficial de 1.ª

7 — A promoção referida no número anterior está condicionada, porém, à aprovação num exame a realizar, sempre que a entidade patronal o considere como necessário.

8 — As provas de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um, designado pelos serviços de formação profissional, que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designados pelas partes.

Caso os serviços de formação não possam indicar um seu representante, esse mesmo elemento do júri será escolhido por acordo dos elementos designados pelas partes.

**Cláusula 32.ª**

**Trabalho suplementar**

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo se, por motivo atendível, expressamente solicitarem à entidade patronal a sua dispensa, exceptuando-se os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses, os trabalhadores menores e ainda os trabalhadores com 55 anos de idade ou mais, quando desaconselhados por declaração médica.

3 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até a um máximo de cento e cinquenta horas anuais.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de quarenta e nove horas de trabalho por semana no conjunto dos períodos normal e suplementar.

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

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

7 — O trabalho suplementar será remunerado com 50% na primeira hora e 75% nas horas subsequentes.

8 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório, suplementar ou feriado é remunerado com 200%.

9 — O trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou suplementar dá ainda direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

10 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar prestado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

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

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago aquando do início do período de gozo de férias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos seguintes termos:

Até cinco dias consecutivos, contados a partir da data do conhecimento do óbito, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau de linha recta;

Até dois dias consecutivos, contados nos termos da alínea anterior, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) Por nascimento de filhos, dois dias úteis, seguidos ou interpolados;

d) Por dádiva de sangue, até ao limite de dois dias por ano, ou em caso de emergência, quando solicitado;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores e como bombeiros voluntários;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

g) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

h) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

#### 2.º Tabela salarial:

Grupo	Salário acordado
I.....	88 200\$00
II.....	78 100\$00
III.....	73 500\$00
IV.....	73 100\$00
V.....	70 900\$00
VI.....	64 600\$00
VII.....	62 400\$00
VIII.....	53 900\$00
IX.....	42 200\$00
X.....	40 600\$00
XI.....	39 400\$00

3.º Subsídio de refeição: o valor do subsídio de refeição diário é alterado para 235\$.

4.º A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem todos os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confecção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Entrado em 24 de Março de 1995.

Depositado em 29 de Março de 1995, a fl. 111 do livro n.º 7, com o n.º 93/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros, por uma parte, e os sindicatos abaixo designados, por outra parte, foi celebrado o seguinte acordo de revisão da convenção colectiva de que são outorgantes e cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1994:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — daquelas empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito de aplicação deste CCT as que, não sendo livreiras, comercializem acessoriamente livros.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 17.ª

##### Retribuição do trabalho

1, 2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

5 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recebimentos e pagamentos terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 1735\$ enquanto estejam no exercício das funções referidas.

6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

##### Cláusula 19.ª

##### Trabalho fora do local habitual

1, 2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

5 — As ajudas referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a 3950\$ por cada dia. Em caso de ausência no local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 975\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 2000\$.

6, 7 e 8 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

#### Cláusula 22.ª

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato auferirão por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade de 1345\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato até ao limite de duas diuturnidades.

2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 73.ª

##### Entrada em vigor da nova tabela salarial

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995, sem quaisquer outros reflexos.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

#### ANEXO II

##### Retribuições certas mínimas

Grupo A.....	93 000\$00
Grupo B.....	85 300\$00
Grupo C.....	80 100\$00
Grupo D.....	73 500\$00
Grupo E.....	67 200\$00
Grupo F.....	62 200\$00
Grupo G.....	(a) 55 500\$00
Grupo H.....	51 100\$00
Grupo I.....	47 000\$00
Grupo J.....	42 400\$00
Grupo J.....	40 700\$00
Grupo J.....	40 300\$00
Grupo L.....	40 300\$00
Grupo L.....	40 300\$00

(a) O empregado de refeitório, quando acumule as funções de empregado de balcão, terá a remuneração da sua categoria acrescida de 2070\$.

Lisboa, 12 de Janeiro de 1995.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCCS — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (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, Domésticas e Actividades Similares;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria; -  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore 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, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 11 de Janeiro de 1995. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 11 de Janeiro de 1995.

### Declaração

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

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

Lisboa, 16 de Janeiro 1995. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos 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

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indús-

trias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1995. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 20 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 27 de Março de 1995 a fl. 109 do livro n.º 7, com o n.º 84/95, 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 CCT obriga, por um lado, todas as empresas 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 23.ª

#### Período normal de trabalho

10 — Para a manutenção do período de trabalho que tem vindo a ser praticado pelo pessoal de turnos, haverá uma compensação de seis dias de descanso remunerado, por ano (incluindo nessa remuneração o subsídio de refeição), a gozar entre 31 de Outubro e 1 de Maio, de acordo com a conveniência da empresa, se não for possível chegar a acordo entre as partes.

a) O período de compensação constante deste ponto aplica-se somente aos trabalhadores em regime de horário de laboração contínua.

### Cláusula 33.ª-A

#### Cantinas em regime de auto-serviço

2 —

a) Os trabalhadores 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 1995 será de 600\$.

### 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 1995.

#### 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	228 000\$00
2	177 100\$00
3	164 800\$00
4	139 550\$00
5	134 750\$00
6	130 550\$00
7	127 250\$00
8	124 300\$00
9	122 150\$00
10	120 200\$00
11	118 250\$00
12	116 650\$00
13	114 250\$00
14	112 500\$00
15	110 450\$00
16	108 300\$00
17	106 600\$00
18	104 150\$00
19	102 800\$00
20	100 300\$00
21	98 350\$00
22	95 950\$00
23	92 950\$00

**Tabela de praticantes e aprendizes**

**Praticante geral**

	Salário
1.º ano .....	47 000\$00
2.º ano .....	50 550\$00
3.º ano .....	53 450\$00
4.º ano .....	59 300\$00

**Aprendiz geral**

	Salário
15 anos .....	40 750\$00
16 anos .....	42 550\$00
17 anos .....	44 350\$00

**Praticante de metalúrgico e ajudante de electricista**

	Salário
1.º ano .....	53 800\$00
2.º ano .....	59 050\$00

**Aprendiz de metalúrgico e de electricista**

	Salário
1.º ano:	
15 anos .....	39 900\$00
16 anos .....	41 700\$00
17 anos .....	43 350\$00
2.º ano:	
15 anos .....	41 700\$00
16 anos .....	43 350\$00
3.º ano:	
15 anos .....	43 350\$00
4.º ano .....	45 100\$00

1 — .....

2 — O cobrador e o caixa auferirão um abono para falhas no valor de 8400\$ mensais.

Lisboa, 28 de Março de 1995.

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da 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 Federação, (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, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

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

Lisboa, 28 de Março de 1995. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 112 do livro n.º 7, com o n.º 104/95, 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 FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Alteração salarial e outra.**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência e eficácia**

A presente tabela salarial produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 200\$ 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 refeições ou que nelas participem com o montante não inferior a 200\$.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de refeição da respectiva semana. Esta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

**Tabela salarial**

Grupos	Categorias	Retribuições
A	Encarregado geral .....	69 500\$00
B	Encarregado de secção .....	67 400\$00
C	Qualificado de 1. <sup>a</sup> .....	63 600\$00
	Qualificado de 2. <sup>a</sup> .....	61 900\$00
	Qualificado de 3. <sup>a</sup> .....	60 300\$00
D	Especializado de 1. <sup>a</sup> .....	53 800\$00
	Especializado de 2. <sup>a</sup> .....	53 000\$00
	Especializado de 3. <sup>a</sup> .....	52 500\$00

Grupos	Categorias	Retribuições
E	Estagiário ou praticante C.....	44 100\$00
	Estagiário ou praticante D.....	42 200\$00
F	Aprendiz do 4.º ano.....	(*) 33 000\$00
	Aprendiz do 3.º ano.....	(*) 30 700\$00
	Aprendiz do 2.º ano.....	(*) 27 100\$00
	Aprendiz do 1.º ano.....	(*) 26 300\$00

(\*) Aplicação da lei do salário mínimo nacional, com as reduções decorrentes do respectivo diploma legal.

Pela ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

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

23 de Março de 1995. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Março de 1995.

Depositado em 31 de Março de 1995, a fl. 113 do livro n.º 7, com o n.º 109/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu — Alteração salarial**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.<sup>a</sup> série, n.º 38/78, de 15 de Outubro, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1994, é revisto da forma seguinte:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — As tabelas salariais previstas no anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

- 2 — (Mantém-se.)  
 3 — (Mantém-se.)  
 4 — (Mantém-se.)  
 5 — (Mantém-se.)

**ANEXO IV**

**Remunerações mínimas**

Níveis	Tabela I	Tabela II
I.....	90 300\$00	88 200\$00
II.....	75 100\$00	73 500\$00
III.....	71 800\$00	70 350\$00
IV.....	64 600\$00	63 000\$00
V.....	60 400\$00	58 800\$00
VI.....	56 200\$00	55 200\$00
VII.....	(*)	54 200\$00
VIII.....	(*)	(*)
IX.....	(*)	(*)
X.....	(*)	(*)
XI.....	(*)	(*)
XII.....	(*)	(*)
XII (Por hora).....	305\$00	-
XIII.....	(*)	(*)
XIII (Por hora).....	-	300\$00
XIV.....	(*)	(*)
XV.....	(*)	(*)
XVI (uma hora/dia ou um dia/sema- nal).....	20 700\$00	-

Níveis	Tabela I	Tabela II
XVI.....	-	(*)
XVII (uma hora/dia ou um dia/sema- nal).....	-	20 400\$00

(\*) Os trabalhadores abrangidos nestes níveis, com idade igual ou superior a 18 anos de idade, auferem o salário mínimo nacional (52 000\$). Os menores de 18 anos auferem 75 % do salário mínimo nacional.

Tabela I — abrange todo o distrito de Viseu, excepto o concelho de Lamego.

Tabela II — só para o concelho de Lamego.

Lamego, 7 de Fevereiro de 1995.

Pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Março de 1995.

Depositado em 27 de Março de 1995, a fl. 109 do livro n.º 7, com o n.º 83/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagem, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda de distribuição de gás inscritas nas associações patronais signatárias e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das referidas empresas e representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência do contrato**

- 1 — .....  
 2 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias produzirão efeitos a 1 de Fevereiro de 1995.  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....

**Cláusula 19.ª-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber da empresa um subsídio no valor de 100\$ por cada dia completo de trabalho.

2 — O referido subsídio não será devido nos casos em que a empresa fornecer aos trabalhadores refeições, ainda que participadas por estes, ou em que aquelas lhes sejam pagas pela empresa contra factura ou em deslocação.

3 — O referido subsídio não terá repercussão noutros que sejam devidos ao trabalhador, nomeadamente de férias ou de Natal.

**Cláusula 23.ª**

**Deslocações**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio, para alojamento e alimentação calculado pela fórmula  $N \times 5250\$$ .

4 — .....

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas de transporte e alimentação efectuadas em serviço, mediante a representação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 260\$;  
Almoço ou jantar — 1260\$;  
Dormida — 3300\$.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — .....

2 — Dada a natureza especial da actividade é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1 ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos relativamente ao serviço de recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, lavagens de viaturas, assistência pneumática e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

A .....	88 700\$00
B .....	85 100\$00
C .....	78 500\$00
D .....	71 800\$00
E .....	69 800\$00
F .....	65 100\$00
G .....	63 100\$00
H .....	60 000\$00
I .....	58 300\$00
J .....	55 700\$00
L .....	53 500\$00
M .....	46 300\$00
N .....	(a) 39 000\$00
O .....	(a) 39 000\$00

(a) Salário mínimo nacional.

Porto, 21 de Fevereiro de 1995.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 2 de Março de 1995. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 28 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 112 do livro n.º 7, com o n.º 102/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

A Associação dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras associações sindicais acordam em introduzir no CCT celebrado entre si, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, e 23, de 22 de Junho de 1987, as alterações seguintes:

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pelos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portale-

gre, Santarém (excepto o concelho de Ourém) e Setúbal.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — Este CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1995 e vigorará pelo prazo de 12 meses contados a partir daquela data, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — .....

3 — .....

- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os controladores-caixa que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os colaboradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 3500\$, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

- 2 — .....

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Remunerações mínimas pecuniárias de base**

- 1 — .....
- 2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, a tabela acordada é a constante da alínea A1 do anexo II.
- 3 — .....
- 4 — (Eliminado.)
- 5 — (Passa a n.º 4.)

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

- 1 — .....
- 2 — O prémio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do prémio de antiguidade (diuturnidades)
1.º escalão — completos 3 anos .....	1 360\$00
2.º escalão — completados 8 anos .....	2 720\$00
3.º escalão — completados 13 anos .....	4 080\$00

- 3 — .....
- 4 — .....

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Prémio de conhecimento de línguas**

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público e clientes, independentemente

da sua categoria, têm direito a um prémio mensal no valor de 3000\$ por-cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

- 2 — .....
- 3 — .....

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção a quem, nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> deste CCT, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de 7000\$.

- 2 — .....

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Valor pecuniário da alimentação**

- 1 — .....
- 2 — O valor convencional atribuído à alimentação em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês .....	2 250\$00
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço .....	60\$00
	Ceia simples .....	100\$00
	Almoço, jantar ou ceia completa...	300\$00

**ANEXO II**

**Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais, notas às tabelas e níveis de remuneração**

**A1)**

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	146 000\$00	144 600\$00	130 000\$00	129 100\$00
XIII	137 400\$00	135 600\$00	121 500\$00	120 700\$00
XII	112 800\$00	111 400\$00	101 800\$00	101 100\$00
XI	103 100\$00	101 800\$00	93 600\$00	93 200\$00
X-A	98 500\$00	96 800\$00	89 000\$00	88 500\$00
X	93 200\$00	91 600\$00	84 300\$00	84 000\$00
IX	84 000\$00	82 300\$00	75 700\$00	75 000\$00
VIII	74 000\$00	73 000\$00	66 900\$00	66 300\$00
VII	69 800\$00	68 400\$00	62 500\$00	61 600\$00
VI	63 000\$00	62 000\$00	57 400\$00	56 300\$00
V	54 300\$00	52 900\$00	50 600\$00	50 400\$00
IV	53 200\$00	52 200\$00	48 000\$00	47 500\$00
III	52 400\$00	51 000\$00	45 200\$00	44 700\$00
II	46 100\$00	45 200\$00	38 000\$00	37 500\$00
I	36 200\$00	35 900\$00	34 000\$00	33 700\$00

## A2)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	141 500\$00	140 000\$00	125 900\$00	125 000\$00
XIII	133 100\$00	131 300\$00	117 800\$00	116 900\$00
XII	109 300\$00	107 900\$00	98 600\$00	98 000\$00
XI	99 900\$00	98 600\$00	90 600\$00	90 200\$00
X-A	95 400\$00	93 700\$00	86 300\$00	85 700\$00
X	90 200\$00	88 700\$00	81 600\$00	81 400\$00
IX	81 400\$00	79 800\$00	73 300\$00	72 700\$00
VIII	71 700\$00	70 600\$00	64 800\$00	64 200\$00
VII	67 600\$00	66 300\$00	60 500\$00	59 700\$00
VI	61 000\$00	60 100\$00	55 500\$00	54 600\$00
V	52 600\$00	51 300\$00	49 000\$00	48 800\$00
IV	51 500\$00	50 600\$00	46 500\$00	46 000\$00
III	50 700\$00	49 400\$00	43 800\$00	43 300\$00
II	44 600\$00	43 800\$00	36 800\$00	36 400\$00
I	35 100\$00	34 800\$00	32 900\$00	32 600\$00

## A3)

(Eliminado.)

## B)

Notas às tabelas

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — (Eliminada.)
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

## C)

Níveis de remuneração

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1995.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

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

Lisboa, 16 de Março de 1995. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (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, Domésticas e Actividades Similares;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Vitor Pereira.*

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 16 de Março de 1995. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore 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, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 17 de Março de 1995. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo  
Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de  
Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da  
Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Offícios Correlativos  
da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de  
Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do  
Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúr-  
gicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Me-  
talomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-  
-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Sul.

Lisboa, 16 de Março de 1995. — Pela Comissão Exe-  
cutiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 24 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 112 do  
livro n.º 7, com o n.º 103/95, nos termos do ar-  
tigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redac-  
ção actual.

**CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel  
e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as em-  
presas representadas pela ANIECA — Associação Na-  
cional dos Industriais do Ensino de Condução Auto-  
móvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço nas  
categorias nele previstas, desde que representadas pelo  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório,  
Serviços e Comércio.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

7 — A tabela salarial e demais cláusulas com expres-  
são pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de  
1995.

**Cláusula 38.ª**

**Diuturnidades**

1 — As remunerações efectivas dos trabalhadores se-  
rão acrescidas de uma diuturnidade no montante de  
3000\$, por cada período de três anos de permanência  
na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco  
diuturnidades, vencendo-se a primeira em 1 de Abril

de 1980, com excepção do disposto no número se-  
guinte.

2 — .....

**Cláusula 43.ª**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de  
tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores rece-  
berão, a título de abono para falhas, a quantia men-  
sual de 3950\$.

2 — .....

**Cláusula 44.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalha-  
dores têm direito a um subsídio de refeição no valor  
de 440\$.

2 — .....

Almoço — 1500\$;  
Jantar — 1500\$;  
Pequeno-almoço — 400\$.

3 — .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

Alojamento e subsídio de deslocação

- 1 — .....  
 a) .....  
 b) .....  
 c) A um subsídio de deslocação no montante de 430\$ e 830\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

Disposição final

As matérias não constantes do presente CCT mantêm a redacção constante do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 12/94.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
0	Examinador .....	170 700\$00
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	127 400\$00
II	Chefe de departamento/divisão/serviços Contabilista/tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Programador .....	116 400\$00
III	Chefe de secção/guarda-livros ..... Programador mecanográfico .....	106 100\$00
IV	Secretário de direcção ..... Escriturário principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras	97 200\$00
IV-A	Instrutor .....	94 300\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa/esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico .....	94 300\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador ..... Gravador de dados ..... Operador de telex ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Cobrador .....	84 000\$00
VII	Telefonista .....	80 000\$00
VIII	Contínuo (mais de 21 anos) ..... Porteiro ..... Guarda .....	77 900\$00
IX	Trabalhador de limpeza ..... Estagiário (3.º ano) .....	73 700\$00
X	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Estagiário (2.º ano) .....	63 400\$00
XI	Estagiário (1.º ano) .....	57 200\$00
XII	Paquete (17 anos) .....	47 600\$00
XIII	Paquete (16 anos) .....	44 500\$00

Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio de 120\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director de escola de condução têm direito a um subsídio mensal de 8400\$.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1995.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Março de 1995.

Depositado em 24 de Março de 1995, a fl. 108 do livro n.º 7, com o n.º 79/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995 e serão válidos pelo período de um ano.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta e três horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados ou que venham a ser decretados.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de 270\$.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### 13.º mês

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nessa ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou quaisquer outras doenças, desde que justificadas pelos respectivos serviços médico-sociais, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro.

Contudo, os trabalhadores ausentes por motivo de doença ou que tenham estado ausentes por esse motivo no ano civil mais de 60 dias consecutivos ou interpolados reembolsarão a entidade patronal do subsídio que venham a receber da previdência, devendo requerê-lo dentro dos prazos legais.

6 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referida.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga antes do início daqueles.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — Durante o seu período de férias, o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

5—*a)* A marcação da época de férias deverá ser feita de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador de 1 de Janeiro a 15 de Abril. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

Neste caso, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, de acordo com a maioria simples dos trabalhadores.

7 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro, salvo o caso de encerramento total do estabelecimento.

8 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalham na mesma empresa.

Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

9 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se a entidade patronal e os trabalhadores acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente ou seja iniciado noutra dia.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado.

11 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar impossibilidade, total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

12 — Sempre que o trabalhador passe à situação de reforma sem ter gozado férias já vencidas e recebido o respectivo subsídio, terá direito ao pagamento destas, bem como da retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

14 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como do seu termo.

15 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

16 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar têm direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa, se ainda não tiverem gozado férias nesse ano.

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

18 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio que iria gozar no ano da cessação, se ainda as não tiver gozado, como o período correspondente aos meses que trabalhar no próprio ano da cessação do contrato.

19 — A entidade patronal que de qualquer modo violé a obrigação de conceder férias nos termos e condições previstos no presente contrato, independentemente das sanções em que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 7.ª

##### Successão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, bem como o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2,

de 15 de Janeiro de 1994, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

## ANEXO II

### Remunerações mínimas

#### B) Tabela salarial

Níveis	Vencimento
I .....	96 700\$00
II .....	89 900\$00
III .....	89 000\$00
III-A .....	86 250\$00
IV .....	71 700\$00
IV-A .....	70 400\$00
V .....	67 950\$00
V-A .....	67 000\$00
VI .....	63 000\$00
VII .....	57 850\$00
VIII .....	55 450\$00
IX .....	43 500\$00
X .....	43 050\$00
XI .....	42 150\$00

#### Enquadramentos profissionais

##### Grupo I:

Encarregado geral.

##### Grupo II:

Encarregado de secção.  
Chefe de equipa.

##### Grupo III:

Modelador de 1.ª  
Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 1.ª  
Pintor de 1.ª

##### Grupo III-A:

Motorista de pesados.

##### Grupo IV:

Decorador de 1.ª  
Filtrador.  
Formista moldista de 1.ª  
Forneiro.  
Modelador de 2.ª  
Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª  
Oleiro jaulista de 1.ª  
Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.ª  
Operador de enforna e desenforna.  
Operador de máquina de amassar ou moer.  
Operador de máquina semiautomática.  
Pintor de 2.ª  
Prensador.  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.  
Vidrador de 1.ª

##### Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

**Grupo V:**

Ajudante de operador de enforna ou de desen-  
forna.  
Decorador de 2.<sup>a</sup>  
Embalador-empalhador.  
Escolhedor.  
Formista.  
Formista-moldista de 2.<sup>a</sup>  
Forneiro ajudante.  
Oleiro asador-colador.  
Oleiro formista ou de lambagem de 2.<sup>a</sup>  
Oleiro jaulista de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquina de prensar.  
Operador de máquina automática.  
Preparador de enforna.  
Vidrador de 2.<sup>a</sup>

**Grupo V-A:**

Acabador.

**Grupo VI:**

Ajudante de motorista.  
Ajudante de operador de máquina semiautomá-  
tica.  
Ajudante de preparador de pasta.  
Amassador ou moedor de barros.  
Auxiliar de armazém.

**Grupo VII:**

Auxiliar de serviços.

**Grupo VIII:**

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

**Grupo IX:**

Aprendiz com 17 anos.

**Grupo X:**

Aprendiz com 16 anos.

**Grupo XI:**

Aprendiz com 15 anos.

Mafra, 9 de Março de 1995.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Por-  
tugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Empresas:

José Medeiros, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Casimiro, Sardinha & Sombreiro, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Armando Caetano, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

OLATÉCNICA — Indústria de Cerâmica, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Cerâmica Artesanal de João Batalha Caetano, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Artesanal Cerâmica de Fernando dos Santos Duarte:

(Assinatura ilegível.)

Cerâmica Artesanal Fernando M. Gomes:

Fernando Manuel Gomes.

Olaria Artesanal de Norberto Batalha:

Norberto Domingos Batalha.

Manuel Rodrigues Luís:

Manuel Rodrigues Luís.

Cerâmica Grandela:

(Assinatura ilegível.)

Joaquim Duarte & Filhos, L.<sup>da</sup>:

Joaquim Pimentel Duarte.

**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 Ce-  
râmica, Cimentos e Similares do Distrito de  
Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Cons-  
trução e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Ce-  
râmica, Cimentos e Similares do Distrito de  
Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Ce-  
râmica, Cimentos e Similares do Distrito de Se-  
túbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Ce-  
râmica, Cimentos e Similares do Distrito do  
Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Ce-  
râmica, Cimentos e Similares dos Distritos de  
Lisboa, Santarém e Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Ce-  
râmica, 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**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Ro-  
doviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito  
de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 24 de Março de 1995.

Depositado em 31 de Março de 1995, a fl. 114, do livro n.º 7, com o n.º 111/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e a FCTA — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisuais

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito e área

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A. (CPRM), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes na área de Portugal continental e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 3.ª

###### Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que diz respeito à higiene, segurança e salubridade no trabalho;

- b) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- c) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processem num clima de mútua confiança;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- e) Acompanhar com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que aquele o solicite;
- g) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e das leis do trabalho aplicáveis.

##### Cláusula 4.ª

###### Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes da direcção em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com competência, zelo e diligência;
- c) Guardar o sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e consciência profissional;
- d) Cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Ter com as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os esclarecimentos de que necessitam ou sejam solicitados;
- f) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

- g) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE, dos regulamentos dele emergentes e das leis do trabalho aplicáveis.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização fixada na lei.

### CAPÍTULO III

#### Preenchimento de postos de trabalho e condições de admissão

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas previstas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores na empresa pode ser objecto de concurso documental e ou envolvendo a prestação de provas.

3 — Em caso de admissões precedidas de concurso, será dada prioridade a filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar se a família estiver em precárias condições económicas. A prioridade é válida apenas para efeitos de chamada a prestação de provas.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Exame médico de admissão

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico adequado, a expen-

das da empresa, destinado a comprovar que possui a aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de *Apto* ou *Inapto*, mantendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data inicial de admissão.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de reconversão profissional.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Período de adaptação

1 — No caso de preenchimento de postos de trabalho por trabalhadores já ao serviço da empresa, precedido ou não de concurso interno, que implique mudança de categoria profissional do trabalhador, tal mudança apenas se tornará efectiva após o decurso de um período de adaptação não superior a 60 dias.

2 — Em caso de não adaptação, no termo do período previsto, o trabalhador regressa às funções e categoria profissional anteriores.

3 — Em caso de mudança efectiva de categoria profissional, a antiguidade conta-se desde o início do período de adaptação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Quando, por um ou mais dias de trabalho completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituto anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição um montante igual à diferença entre a sua remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído.

2 — Igual princípio será observado em relação ao substituto designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a 60 dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 — Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

### CAPÍTULO IV

#### Níveis funcionais e categorias profissionais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais descritas no anexo I são atribuídas aos trabalhadores de harmonia com as suas funções.

2 — As categorias profissionais referidas no número anterior estão integradas em níveis funcionais de acordo com o anexo II.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

Sempre que se verifique a necessidade de adaptação do trabalhador a novas funções resultantes de alterações ocorridas no seu posto de trabalho, a empresa fica obrigada a dar-lhe a formação profissional requerida.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípio geral

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

No estabelecimento dos horários de trabalho dos diferentes sectores da Companhia devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário de trabalho

1 — Os tipos de horários de trabalho praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário por turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mudança de horário de trabalho

1 — A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2 — Princípio igual ao número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3 — A mudança de tipo de horário de trabalho deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 dias e ocorrer após um período de descanso semanal.

4 — No mesmo sector de trabalho, são livres as trocas de turno entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções ou sejam seus substitutos directos, carecendo apenas de prévio conhecimento ao responsável do sector.

Considera-se que foi dado prévio conhecimento ao responsável do sector desde que a troca seja registada no livro existente para o efeito, salvo no caso de troca a efectuar depois de elaboradas as escalas respectivas ou no caso de segunda troca, em que, para além daquele registo, deve ser dada informação verbal ao responsável do sector.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Antecipação de prestação de trabalho

1 — Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo casos de força maior.

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de duas horas, salvo casos de força maior.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário por mês.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica os dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas (sendo *RN* a retribuição normal e *HS* o horário de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado):

a) Trabalho suplementar em dia útil ou normal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 1,5$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2,25$$

b) Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

3 — A remuneração do trabalho suplementar nocturno estabelecida no número anterior inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50% sobre a remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para locais de trabalho diferentes daquele onde habitualmente presta serviço nos termos da lei e deste AE.

2 — O trabalhador só pode ser transferido mediante o seu acordo, que constará de contrato escrito, ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

3 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente o seu contrato e terá direito à indemnização prevista para rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Nas transferências de local de trabalho (para localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço) o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas impostas directamente pela transferência;
- b) À concessão de dois dias de dispensa, um no início e outro no termo da viagem, no caso de a transferência implicar mudança de residência e casa de habitação do trabalhador, sem prejuízo de situações excepcionais que podem ter um tratamento casuístico.

2 — Terminado o contrato de transferência, o trabalhador será colocado de imediato no seu local habitual de trabalho, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3 — Se o regresso do trabalhador não se verificar logo após o termo do contrato de transferência por causa que lhe não seja imputável, passará ele de imediato e para todos os efeitos à situação de deslocado em serviço.

Consideram-se, no entanto, em vigor, até ao seu cumprimento integral, todas as cláusulas do contrato de transferência não previstas neste AE.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Seguros e despesas de trabalhadores transferidos temporariamente

Aos trabalhadores que se desloquem para fora da sua localidade habitual de trabalho por transferência temporária é aplicável o disposto na cláusula 34.<sup>a</sup>, sobre seguros e despesas de trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental, sem envolver transferência.

2 — Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda 120 dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>, com as adequações que o caso concreto justifique.

3 — As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50 km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual, o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>;
- c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar a deslocação, seja a que título for.

2 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do lo-

cal habitual de trabalho tendo de passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária. Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às Regiões Autónomas, ou vice-versa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação, nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>

2 — Caso estas deslocações se prevejam por período superior a 30 dias, o trabalhador tem ainda direito a ser avisado com a antecedência mínima de 30 dias e aos 2 dias de dispensa previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, salvo em caso de força maior, em que aqueles prazos podem ser alterados sem o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Deslocação coincidente com férias

1 — Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar a suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado, nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>

2 — As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviços em que o trabalhador não possa ser substituído.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de deslocação

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia de chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência naquelas condições.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pagamento de despesas de transporte e outros gastos

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte, bem como dos documentos e outros gastos necessários à efectivação de grandes deslocações em serviço.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de gasolina

Os trabalhadores que autorizadamente se desloquem em veículo automóvel próprio ao serviço da empresa

terão direito a um subsídio de natureza indemnizatória por cada quilómetro percorrido igual a 30% do preço do litro da gasolina super que vigorar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Seguros e despesas de trabalhadores deslocados

1 — Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho por grande deslocação, a CPRM segurará esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte, invalidez permanente), devendo tal seguro ser equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculada na base dos 14 meses, à data da deslocação e ter a duração igual ao tempo que demorar a grande deslocação.

2 — A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

3 — A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado, se da doença resultar morte.

4 — No caso de ocorrer doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos ou pais, o trabalhador terá direito a regressar imediatamente, pelo período efectivamente necessário, e a CPRM obriga-se ao pagamento das viagens.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Inactividade do trabalhador deslocado Obrigações da empresa

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho e transporte no local temporário

1 — O trabalhador observará no local de trabalho temporário o horário de trabalho ali em vigor.

2 — O trabalhador observará no local de trabalho temporário o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o atrás disposto e neste caso aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constantes deste AE.

3 — Se o transporte do trabalhador deslocado ou transferido ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

## CAPÍTULO VI

### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração normal

Considera-se remuneração normal, para os efeitos previstos no presente AE, o vencimento constante das tabelas do anexo IV, e bem assim todas as formas de remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

## CAPÍTULO VII

### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Aos trabalhadores que tenham prestado 12 meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2 — Quando qualquer trabalhador não complete 12 meses de serviço até 31 de Dezembro, receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O 13.º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 4060\$ por cada cinco anos de serviço prestados na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de serviço prestado à empresa, contado nos termos previstos no AE.

3 — A partir de 1 de Julho de 1995, o valor da primeira diuturnidade será correspondente ao dobro do valor de cada uma das restantes.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de lar

1 — A empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no valor de 5250\$.

2 — O quantitativo do subsídio de lar será considerado no valor do subsídio de férias e no 13.º mês.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Ajudas de custo

1 — A empresa atribuirá ajudas de custo diárias nas deslocações em serviço que o trabalhador efectuar nos termos do presente AE.

2 — Os valores das ajudas de custo serão fixados através de ordem de serviço.

3 — A ajuda de custo a pagar será sempre a referente ao lugar de destino da deslocação. Caso não haja em Portugal cotação oficial da moeda do lugar de destino da deslocação, a moeda a considerar para efeito de câmbio será o dólar americano.

4 — As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo, mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

5 — Pelas deslocações em que a saída do local de trabalho habitual do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de vinte e quatro horas abonar-se-ão as percentagens seguintes:

- Mais de quatro e até doze horas — 35 %;
- Mais de doze horas, sem dormida — 60 %;
- Mais de doze horas, com dormida — 100 %.

6 — Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores, serão abonados a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

7 — O deslocado tem sempre possibilidade de optar pelo pagamento integral da ajuda de custo ou pelo pagamento de 60 % desse valor, sendo a despesa do hotel, a marcar pela empresa (dormida e pequeno-almoço), paga pela Companhia. Os trabalhadores deslocados em serviço ao estrangeiro poderão igualmente optar por uma ajuda de custo de 60 %, se o país para onde se deslocarem lhes oferecer alojamento (dormida e pequeno-almoço), ou pela ajuda de custo total, caso os referidos trabalhadores prescindam daquele alojamento.

8 — Sempre que das características da deslocação ao estrangeiro resulte para o empregado o pagamento integral das despesas de estada, a Companhia abonará um valor de 30 % da ajuda de custo que lhe corresponderá.

9 — O transporte marítimo ou ferroviário será em 1.<sup>a</sup> classe e o transporte aéreo será em turística.

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço

No ano em que o trabalhador completar 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia terá direito, respectivamente, a um, dois, três ou quatro meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

## Cláusula 43.<sup>a</sup>

### Subsídios de estação

1 — Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio de estação, com os seguintes montantes:

- Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal, Ponta Delgada e Burgau — 8570\$;
- Carnaxide e Alfragide — 2620\$.

2 — Estes subsídios manter-se-ão durante o período de férias, doença ou ausência por motivo de serviço. Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passando a ter subsídio em vigor para a estação onde for colocado, se for colocado nalguma estação onde vigore tal subsídio.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

3 — Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4 — Os trabalhadores em horário de turnos que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar. Se, por razões de serviço, esta folga suplementar não puder ser concedida, os trabalhadores terão direito, se nisso acordarem, a que o segundo domingo lhes seja pago com o acréscimo previsto neste AE para o trabalho em dia de folga.

5 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos e que coincidam de oito em oito semanas com o sábado e o domingo. As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar num dia de descanso semanal têm direito a folgar num dos três dias seguintes.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-á também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

3 — Quando o feriado coincidir com o dia de descanso semanal, esse feriado será gozado durante o decurso do ano civil em que ele ocorra, em data a acordar entre o trabalhador e a hierarquia. Se o serviço não comportar tal gozo, terá o trabalhador direito a receber um dia com o acréscimo de remuneração previsto neste AE para o trabalho prestado em dia de folga.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Período de férias

1 — O período de férias é de 30 dias do calendário.

2 — Havendo, no período de férias, feriados e tolerância de ponto a considerar, serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

4 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

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

4 — Salvo se houver prejuízo para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que se encontrem ao seu serviço, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições equiparadas às dos cônjuges.

5 — A empresa é obrigada a afixar até 15 de Abril de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Interrupção e alteração do período de férias

Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outros atendíveis.

Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante as férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 48.<sup>a</sup>

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo os casos previstos na lei geral aplicável.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio e remuneração das férias — Valor pagamento

1 — Antes do início do período de férias respeitante aos 12 dias referidos no n.º 4 da cláusula 47.<sup>a</sup>, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhe, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam.

Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2 — O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3 — O subsídio de férias corresponderá a 100% da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração, por promoção, até final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 4 da cláusula 46.<sup>a</sup>, em que o subsídio de férias será proporcional às férias efectivamente gozadas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE e na lei, o trabalhador

receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de 90 dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 47.<sup>a</sup> do AE, desde que o trabalhador, no ano anterior, tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de 90 dias.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — Depois de gozada esta licença, a reintegração do trabalhador dar-se-á nas suas funções e no local de trabalho anteriores.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Definição e princípios gerais das faltas

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.

3 — Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o responsável do respectivo sector.

Para efeitos de desconto, os atrasos não justificados serão adicionados até perfazerem a falta prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição e serão descontadas na antiguidade, salvo se o trabalhador optar, nos termos da lei, pelo desconto dessas faltas no período de férias anual.

2 — As faltas não justificadas relativas a todo ou parte do período normal de trabalho, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo o disposto na lei e no presente AE.

2 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

- a) Por doença, nas condições da cláusula 60.<sup>a</sup>;
- b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais e sogros, filhos, noras, genros, enteados, padastros e madastras;

Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, tios, cunhados e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Por ocasião do nascimento dos filhos, durante dois dias consecutivos contados a partir do dia do nascimento ou do dia imediato a este, se o trabalhador assim o preferir;
- e) Pelo tempo necessário ao cumprimento de obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas de serviço;
- f) Pelo tempo necessário e indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada a cônjuge, filhos, pais, sogros, genros, noras, enteados, padastros, madastras, irmãos, adoptados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Estas faltas serão remuneradas até 30 dias em cada ano, desde que devidamente justificadas;
- g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou particular desde que o trabalhador o comprove;
- h) Por doação de sangue durante um dia;
- i) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário se como tal estiver inscrito;
- j) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) Para tratar de assuntos do seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês. Estas faltas, salvo acordo prévio com a chefia, não poderão ser dadas imediatamente antes ou depois do período de férias, de qualquer folga que preceda ou se siga a este período, em domingos, no dia de Ano Novo, em véspera e dia de Natal e em 31 de Dezembro.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1 — As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e apenas em caso de manifesta impossibilidade de consultar tais clínicos poderão ser justificadas por médicos que lhes sejam estranhos.

O documento justificativo deverá dar entrada no sector a que o trabalhador em causa pertença nos cinco dias úteis seguintes ao início da doença.

2 — Durante todo o período de baixa por doença, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3 — Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente deva ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de 180 dias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prova de justificação

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

2 — O disposto no número anterior não se aplica às faltas dadas ao abrigo da alínea l) da cláusula 59.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela administração da empresa como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano um total de 30.

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.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos três meses posteriores à decisão.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3 — Para formulação de parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis contado a partir do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

4 — O prazo de resposta à nota de culpa estabelecido no n.º 2 da presente cláusula poderá ser prorrogado até 10 dias úteis, a requerimento fundamentado do trabalhador.

5 — A falta de nota de culpa e a não realização das diligências probatórias pertinentes requeridas na resposta à nota de culpa determinam a nulidade do processo.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) Dispensa durante a gravidez e até três meses após o parto do desempenho de tarefas clini-

camente desaconselháveis, sem prejuízo de não poder recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) Dois períodos diários de dispensa do serviço, de uma hora cada um, para aleitação do filho, enquanto durar essa missão e até o filho fazer um ano. Se a trabalhadora assim o entender, poderão os períodos ser acumulados de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes respectivamente do início ou fim do período normal de trabalho;

d) Dispensa para consultas pré-natais quando, comprovadamente, estas não sejam possíveis fora das horas de trabalho;

e) Durante a gravidez, mediante requerimento e com parecer clínico favorável, a dispensa da prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas;

f) Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a trabalhadora goza igualmente dos direitos consagrados nas alíneas a) e b), sendo, no entanto, o período constante na alínea b) reduzido para 30 dias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores que estejam a frequentar estabelecimentos de ensino oficial, estabelecimentos de ensino particular que ministrem cursos legalmente equivalentes àqueles ou outros cursos que a empresa reputar de interesse para o serviço serão concedidos os direitos enunciados nos números seguintes.

2 — Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3 — Sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, para frequência das aulas, durante um período de meia hora, no início ou no termo do seu horário normal de trabalho ou antes ou depois do intervalo para refeição, podendo este período de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada e se não houver inconveniente para o serviço.

Poderão ainda faltar, em cada ano lectivo, para prestação de provas de exame, ou no ensino superior para prestação de provas de avaliação, pelo tempo de estabelecido na lei.

4 — Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos têm direito às dispensas para frequência de aulas previstas no número 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.

5 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

6 — A CPRM concederá a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1 um subsídio nos termos seguintes:

a) Pagamento da inscrição, mensalidade, propinas e despesas com exames que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino. Estes pagamentos terão limitações idênticas às estabelecidas para as anuidades constantes da alínea seguinte;

b):

Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa repute de interesse para a sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 2400\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem os 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 7020\$ cada uma para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 9150\$ cada uma para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 11 460\$ cada uma para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 11 460\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 16 870\$ cada uma por cada um dos anos de curso;

c) A comparticipação para refeição suplementar diária nos termos da cláusula 74.ª, quando os horários escolares e de trabalho, conjugados com a localização do estabelecimento de ensino, da residência e do trabalho, a justifique.

7 — As anuidades serão pagas no início de cada ano lectivo.

8 — Os alunos que frequentem cumulativamente dois graus de ensino com precedência terão direito aos pagamentos previstos na alínea a) do n.º 6 e à anuidade de maior valor.

9 — As regalias constantes dos números anteriores cessam a partir do momento em que se verifique a não

frequência nos respectivos cursos ou quando excedido o número de anuidades indicado na alínea b) do n.º 6.

10 — Terão direito a todas as regalias constantes desta cláusula, no ano de reatamento, os trabalhadores que interrompam os estudos pelos seguintes motivos:

- a) De serviço, nomeadamente, transferências, deslocações ou outros;
- b) Doença, parto, amamentação, acidente e sinistro;
- c) Cumprimento de obrigações legais ou outras de carácter imperativo.

#### Cláusula 68.ª

##### Falsas declarações à empresa — Efeitos

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas ou, ainda, oculte factos susceptíveis de conduzirem à cessação das mesmas regalias.

#### Cláusula 69.ª

##### Informações a prestar pelo trabalhador-estudante

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

### CAPÍTULO XI

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 70.ª

##### Regime aplicável

A matéria de higiene e segurança no trabalho rege-se pela lei.

### CAPÍTULO XII

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

#### Cláusula 71.ª

##### Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão obrigatoriamente para a instituição de previdência de que os trabalhadores sejam beneficiários.

#### Cláusula 72.ª

##### Reforma por limite de idade

Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam, respectivamente, do sexo masculino ou feminino.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Prémio de antiguidade

1 — Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir-lhe como prémio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa.

2 — A partir de 25 anos de trabalho prestado na empresa, o valor correspondente do prémio será calculado com base em um mês de retribuição por cada quatro anos de trabalho.

3 — Aos valores determinados nos termos dos números anteriores acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco ou quatro anos, consoante os casos.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Refeição social

1 — A empresa deve proporcionar a todos os trabalhadores o direito a uma refeição social diária, através do grupo desportivo, órgão que o substitua ou estrutura própria em refeitórios.

Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho, ou nas suas proximidades, a empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para comparticipação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no AE.

3 — Os trabalhadores têm direito à refeição social diária nos termos desta cláusula quando trabalhem metade do período normal de trabalho.

Terão ainda direito a uma refeição suplementar, também nos termos desta cláusula, sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições ou em casos especiais, a considerar pelos respectivos responsáveis.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Serviços clínicos sociais

A empresa manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e familiares.

## CAPÍTULO XIII

### Actividade sindical na empresa

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

À CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Instalações para os delegados sindicais

1 — Nas dependências da empresa com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas dependências da empresa com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Direitos dos delegados e dirigentes sindicais

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

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções de um crédito de oito horas por mês, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores da empresa podem reunir-se nos locais de trabalho fora dos seus horários de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos seus trabalhadores da respectiva unidade ou das comissões de delegados sindicais, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de vinte e uma horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas comissões de delegados sindicais.

4 — Os promotores das reuniões previstas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 80.ª

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, assim o autorizem.

2 — O montante das quotizações sindicais cobradas nos termos do número anterior será enviado ao respectivo sindicato, juntamente com os correspondentes mapas de quotização devidamente preenchidos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 81.ª

##### Reclassificação profissional

1 — Os trabalhadores classificados nos termos da cláusula 12.ª mantêm-se no mesmo grau profissional em que estavam integrados na data de entrada em vigor do presente AE.

2 — O tempo de permanência nos respectivos graus, anterior à entrada em vigor do presente AE, conta-se para efeitos de progressão profissional.

#### Cláusula 82.ª

##### Reenquadramento salarial

Os trabalhadores a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior mantêm-se no mesmo escalão de remuneração em que estavam integrados na data de entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 83.ª

##### Eficácia retroactiva

As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1995.

#### Cláusula 84.ª

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogada toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável à empresa, designadamente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1991.

#### Cláusula 85.ª

##### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da empresa.

Data da celebração: 10 de Março de 1995.

### ANEXO I

#### Descrição de funções

*Técnico de exploração.* — Executa procedimentos de operação dos sistemas para a prestação do serviço por forma a alcançar a máxima qualidade e continuidade deste. Proceda às acções necessárias para o adequado escoamento e contabilização do tráfego. Regista e participa as anomalias detectadas no sistema, com vista ao seu diagnóstico e utilização dos meios necessários à sua correcção. Estabelece contactos necessários para assegurar uma boa prestação do serviço. Colabora em testes para avaliação da funcionalidade e qualidade dos meios que utiliza. Colabora em acções de promoção dos serviços que presta.

*Técnico especializado de exploração.* — Para além das tarefas de técnico de exploração, executa as seguintes:

- Participa na formação de outros técnicos;
- Gere os recursos humanos técnicos postos à sua disposição para a prestação do serviço;
- Controla globalmente a qualidade dos serviços prestados.
- Participa na elaboração de procedimentos de operação ou modificação dos sistemas por forma a alcançar melhor qualidade do serviço prestado;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

*Técnico de condução e manutenção.* — Executa procedimentos de manuseamento dos equipamentos à sua guarda por forma a alcançar a máxima continuidade e qualidade do serviço prestado pela CPRM. Verifica e regista leituras e estado dos equipamentos. Estabelece contactos com as entidades necessárias por forma a assegurar a melhor prestação do serviço. Efectua testes destinados a assegurar boas condições de prestação do serviço ou a detectar deficiências de funcionamento dos equipamentos ou sistemas. Dá apoio em tarefas de manutenção e instalação. Proceda ao diagnóstico das anomalias de funcionamento dos equipamentos e sistemas e usa todos os meios ao seu alcance para os solucionar.

*Técnico de manutenção.* — Executa a manutenção preventiva e correctiva de equipamentos. Executa modificações e instalações de equipamentos. Proceda ao diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas.

*Técnico especializado de condução.* — Para além das tarefas de técnico de condução, executa as seguintes:

- Participa na elaboração de planos para manuseamento, instalação ou modificação de equipamentos ou sistemas;
- Participa na elaboração de planos de manutenção preventiva dos equipamentos ou sistemas;
- Participa na formação de outros técnicos;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

*Técnico especializado de manutenção.* — Para além das tarefas de técnico de manutenção, executa as seguintes:

- Estabelece contactos com as entidades necessárias por forma a assegurar o melhor desempenho dos equipamentos e sistemas;

Procede à elaboração de normas para a manutenção de equipamentos e sistemas;

Elabora planos para a instalação ou modificação de sistema e equipamentos;

Participa, nomeadamente, como instrutor, em acções de formação de outros técnicos;

Participa em grupos de trabalho destinados a apreciar e discutir propostas de fornecedores de equipamentos e serviços;

Propõe procedimentos inovadores conducentes à melhor utilização e manutenção dos equipamentos por forma a alcançar melhoria na qualidade do serviço prestado pela CPRM.

**Técnico de informática.** — Garante a operação dos equipamentos informáticos, unidades centrais e periféricas, executando as actividades referidas nos *dossiers* de operação actualizando os diversos elementos existentes nas bibliotecas dos sistemas informáticos, respeitando as regras de segurança definidas, organizando toda a documentação e informação necessária à função. Garante o controlo e a supervisão da rede de comunicação existente.

**Técnico especializado de informática.** — Concepção e análise, desenvolvimento, implantação, manutenção e documentação da solução de aplicações informáticas. Utilização de produtos para estudo prévio/análise e concepção, em conformidade com as metodologias adoptadas. Implementação de soluções informáticas utilizando as linguagens de desenvolvimento/programação adequadas, executando tarefas de pormenorização da análise efectuada, construção da estrutura lógica dos programas, codificação e testes. Colaboração em acções de formação de utilizadores e no apoio técnico que por este seja solicitado.

**Técnico administrativo.** — Desempenha várias tarefas administrativas de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente assegura todo o tipo de tarefas inerentes ao expediente técnico administrativo da sua área, procede à pesquisa de dados necessários à área que apoia, utilizando ou não meios informáticos e executa outras tarefas diversificadas de apoio administrativo, fazendo ou não uso de meios informáticos ou ligados às novas tecnologias de escritório.

**Técnico especializado administrativo.** — Assegura com autonomia significativa tarefas no âmbito administrativo que requerem pesquisa, recolha e análise de elementos de vária ordem. Aplica conhecimentos de normas nacionais e internacionais do sector, normas da empresa e procedimentos das várias áreas administrativas para desenvolver, melhorar ou actualizar vários procedimentos operacionais, propor soluções adequadas e eventualmente resolver questões de relativa complexidade. Pode coordenar funcionalmente um ou mais técnicos administrativos.

**Secretário(a).** — Desempenha tarefas inerentes à função de secretariado, requerendo capacidade de decisão e autonomia. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. Mantém contactos com entidades internas e externas.

**Fiscal de obras.** — Procede à fiscalização de obras de construção civil de acordo com projectos, cadernos

de encargos e normas de construção. Controla a aplicação de materiais e processos de construção. É responsável pela segurança, vigilância e disciplina na obra.

**Técnico de climatização.** — Assegura o normal funcionamento dos sistemas de climatização de toda a empresa, responde pelo respectivo sector oficial e colabora na execução de tarefas relativas à manutenção, optimização ou implementação de novos sistemas.

**Telefonista.** — Procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, comunicando em português, francês ou inglês. Regista e controla as chamadas e elabora os mapas e relatórios sobre o tráfego afecto ao PPCA.

**Serralheiro.** — Concebe, executa e repara estruturas metálicas, peças ou ferramentas.

**Mecânico.** — Procede à conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores. É responsável pelas instalações e equipamentos que lhe estejam confiados.

**Desenhador.** — Realiza todos os trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço da empresa.

**Electricista.** — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as instalações e outros equipamentos eléctricos obedecendo à regulamentação em vigor. Concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficinais destinadas à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção. É responsável por instalações e equipamentos eléctricos diversificados.

**Cobrador.** — Procede a recebimentos, pagamentos e depósitos. Preenche documentos, tais como avisos e recibos.

**Motorista.** — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas.

**Motociclista.** — Conduz motociclos ao serviço da empresa e entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

**Técnico de apoio.** — Executa tarefas que requerem conhecimentos e especialização específica para o tipo de apoio que desempenha. Pode supervisionar funcionalmente empregados de serviço de apoio.

**Empregado de serviços de apoio.** — Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração, consoante o tipo de actividade do sector em que está integrado. Pode dar assistência a técnicos de apoio.

**ANEXO II**

**Categorias profissionais e níveis funcionais**

Grupo funcional	Categorias profissionais	Nível funcional	Condições mínimas de acesso
Funções técnicas de exploração	Técnico de exploração .....	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou curso técnico-profissional adequado.
	Técnico especializado de exploração	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
Funções técnicas de condução e de manutenção.	Técnico de condução e manutenção	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico adequado às funções (electrónica ou telecomunicações).
	Técnico de manutenção .....	3	Idem.
	Técnico especializado de condução	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Técnico especializado de manutenção	5	Idem.
Funções informáticas .....	Técnico de informática .....	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico adequado às funções.
	Técnico especializado de informática	5	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
Funções administrativas .....	Técnico administrativo .....	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação profissional adequada.
	Técnico especializado administrativo	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Secretária .....	4	Idem.
Funções de apoio .....	Fiscal de obras .....	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação técnico-profissional e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Técnico de climatização .....	3	
	Telefonista .....	3	
	Serralheiro .....	3	
	Mecânico .....	3	
	Desenhador .....	3	
	Electricista .....	3	
	Cobrador .....	2	9.º ano de escolaridade ou equivalente e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Motorista .....	2	
	Motociclista .....	2	
Técnico de apoio .....	2		
Empregado de serviços de apoio...	1	6.º ano de escolaridade ou equivalente.	

**ANEXO III**

**Graus profissionais, escalões de remuneração e progressão profissional**

1 — Em cada um dos níveis funcionais referidos no anexo II prevêem-se oito graus profissionais, que se enumeram de forma progressiva de I a VIII, a que correspondem, pela mesma ordem, os oito escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constante do anexo IV.

2 — Denomina-se progressão profissional a passagem de um trabalhador de um grau profissional para outro a que corresponda um escalão de remuneração de valor imediatamente superior.

3 — O direito à progressão profissional adquire-se no dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador completar cinco anos de serviço efectivo num grau.

4 — A progressão profissional do trabalhador poderá ser antecipada, mediante decisão da administração, em casos de mérito excepcional do trabalhador.

5 — A progressão profissional apenas poderá ser antecipada após o trabalhador ter completado, pelo menos, metade do tempo previsto no n.º 3 desta cláusula no respectivo grau profissional.

6 — A empresa informará os sindicatos do nome e número de trabalhadores promovidos por mérito em cada ano.

7 — A mudança de nível funcional depende sempre da existência de vaga e processar-se-á através de concurso.

#### ANEXO IV

##### Tabelas de remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores integrados nas categorias indicadas no anexo II aplica-se a seguinte tabela de remunerações mínimas:

Tabela I

Níveis	Graus							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 .....	95 600\$00	99 750\$00	104 150\$00	109 100\$00	114 300\$00	119 650\$00	124 600\$00	129 900\$00
2 .....	109 100\$00	114 300\$00	119 650\$00	124 600\$00	129 600\$00	134 650\$00	140 850\$00	146 300\$00
3 .....	129 500\$00	135 450\$00	141 650\$00	147 950\$00	155 000\$00	162 950\$00	170 800\$00	179 400\$00
4 .....	160 550\$00	168 400\$00	177 850\$00	187 250\$00	197 600\$00	206 150\$00	215 600\$00	226 550\$00
5 .....	177 850\$00	187 250\$00	197 600\$00	206 150\$00	215 600\$00	226 550\$00	243 600\$00	254 250\$00

2 — Aos quadros superiores e médios não previstos na tabela I aplica-se a seguinte tabela de remunerações mínima:

Tabela II

A .....	342 100\$00
B .....	317 450\$00
C .....	302 750\$00
D .....	284 050\$00
E .....	264 350\$00
F .....	242 150\$00
G .....	217 400\$00
H .....	204 000\$00
I .....	191 650\$00
J .....	181 950\$00
K .....	171 750\$00

Pela CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FCTA — Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisuais:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

A FCTA — Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisual declara representar o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, seu federado.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1995.

Depositado em 24 de Março de 1995, a fl. 109 do livro n.º 7, com o n.º 81/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito e área

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A. (CPRM), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço

representados pelas organizações sindicais outorgantes na área de Portugal continental e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que diz respeito à higiene, segurança e salubridade no trabalho;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- c) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processem num clima de mútua confiança;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- e) Acompanhar com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que aquele o solicite;
- g) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e das leis do trabalho aplicáveis.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes da direcção em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com competência, zelo e diligência;
- c) Guardar o sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e consciência profissional;
- d) Cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Ter com as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os esclarecimentos de que necessitam ou sejam solicitados;
- f) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE, dos regulamentos dele emergentes e das leis do trabalho aplicáveis.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização fixada na lei.

## CAPÍTULO III

### Preenchimento de postos de trabalho e condições de admissão

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas previstas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores na empresa pode ser objecto de concurso documental e ou envolvendo a prestação de provas.

3 — Em caso de admissões precedidas de concurso, será dada prioridade a filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar se a família estiver em precárias condições económicas. A prioridade é válida apenas para efeitos de chamada a prestação de provas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Exame médico de admissão

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico adequado, a expensas da empresa, destinado a comprovar que possui a aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de *Apto* ou *Inapto*, mantendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data inicial de admissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de reconversão profissional.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período de adaptação

1 — No caso de preenchimento de postos de trabalho por trabalhadores já ao serviço da empresa, precedido ou não de concurso interno, que implique mudança de categoria profissional do trabalhador, tal mudança apenas se tornará efectiva após o decurso de um período de adaptação não superior a 60 dias.

2 — Em caso de não adaptação, no termo do período previsto, o trabalhador regressa às funções e categoria profissional anteriores.

3 — Em caso de mudança efectiva de categoria profissional, a antiguidade conta-se desde o início do período de adaptação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Quando, por um ou mais dias de trabalho completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituído anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição um montante igual à diferença entre a sua remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído.

2 — Igual princípio será observado em relação ao substituído designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a 60 dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 — Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

### CAPÍTULO IV

#### Níveis funcionais e categorias profissionais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais descritas no anexo I são atribuídas aos trabalhadores de harmonia com as suas funções.

2 — As categorias profissionais referidas no número anterior estão integradas em níveis funcionais de acordo com o anexo II.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

Sempre que se verifique a necessidade de adaptação do trabalhador a novas funções resultantes de alterações ocorridas no seu posto de trabalho, a empresa fica obrigada a dar-lhe a formação profissional requerida.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho — Princípio geral

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

No estabelecimento dos horários de trabalho dos diferentes sectores da Companhia devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Tipos de horário de trabalho

1 — Os tipos de horários de trabalho praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário por turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Mudança de horário de trabalho

1 — A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2 — Princípio igual ao número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3 — A mudança de tipo de horário de trabalho deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 dias e ocorrer após um período de descanso semanal.

4 — No mesmo sector de trabalho, são livres as trocas de turno entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções ou sejam seus substitutos directos, carecendo apenas de prévio conhecimento ao responsável do sector.

Considera-se que foi dado prévio conhecimento ao responsável do sector desde que a troca seja registada no livro existente para o efeito, salvo no caso de troca a efectuar depois de elaboradas as escalas respectivas ou no caso de segunda troca, em que, para além daquele registo, deve ser dada informação verbal ao responsável do sector.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Antecipação de prestação de trabalho

1 — Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo casos de força maior.

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de duas horas, salvo casos de força maior.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário por mês.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica os dias de descanso semanal e feriados.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas (sendo *RN* a retribuição normal e *HS* o horário de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado):

a) Trabalho suplementar em dia útil ou normal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 1,5$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2,25$$

b) Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

3 — A remuneração do trabalho suplementar nocturno estabelecida no número anterior inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50% sobre a remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para locais de trabalho diferentes daqueles onde habitualmente presta serviço, nos termos da lei e deste AE.

2 — O trabalhador só pode ser transferido mediante o seu acordo, que constará de contrato escrito, ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

3 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente o seu contrato e terá direito à indemnização prevista para rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Nas transferências de local de trabalho (para localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço) o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas impostas directamente pela transferência;
- b) À concessão de dois dias de dispensa, um no início e outro no termo da viagem, no caso de a transferência implicar mudança de residência e casa de habitação do trabalhador, sem prejuízo de situações excepcionais que podem ter um tratamento casuístico.

2 — Terminado o contrato de transferência, o trabalhador será colocado de imediato no seu local habitual de trabalho, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3 — Se o regresso do trabalhador não se verificar logo após o termo do contrato de transferência, por causa que lhe não seja imputável, passará ele de imediato e para todos os efeitos à situação de deslocado em serviço.

Consideram-se, no entanto, em vigor até ao seu cumprimento integral todas as cláusulas do contrato de transferência não previstas neste AE.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Seguros e despesas de trabalhadores transferidos temporariamente

Aos trabalhadores que se desloquem para fora da sua localidade habitual de trabalho por transferência temporária é aplicável o disposto na cláusula 34.<sup>a</sup> sobre seguros e despesas de trabalhadores deslocados.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

1 — São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental, sem envolver transferência.

2 — Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda 120 dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>, com as adequações que o caso concreto justifique.

3 — As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50 km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual, o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>;
- c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar a deslocação, seja a que título for.

2 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 29.<sup>a</sup>

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do lo-

cal habitual de trabalho tendo de passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária. Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às Regiões Autónomas ou vice-versa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação, nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>

2 — Caso estas deslocações se prevejam por período superior a 30 dias o trabalhador tem ainda direito a ser avisado com antecedência mínima de 30 dias e aos dois dias de dispensa previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, salvo em caso de força maior, em que aqueles prazos podem ser alterados sem o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Deslocação coincidente com férias

1 — Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar as suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado, nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>

2 — As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviços, em que o trabalhador não possa ser substituído.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de deslocação

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia de chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência naquelas condições.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pagamento de despesas de transporte e outros gastos

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte, bem como dos documentos e outros gastos necessários à efectivação de grandes deslocações em serviço.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de gasolina

Os trabalhadores que autorizadamente se deslocarem em veículo automóvel próprio ao serviço da empresa terão direito a um subsídio de natureza indemnizatória por cada quilómetro percorrido igual a 30% do preço do litro da gasolina super que vigorar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Seguros e despesas de trabalhadores deslocados

1 — Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho por grande deslocação, a CPRM segurará esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte, invalidez permanente), devendo tal seguro ser equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculada na base dos 14 meses, à data da deslocação e ter a duração igual ao tempo que demorar a grande deslocação.

2 — A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

3 — A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado, se da doença resultar morte.

4 — No caso de ocorrer doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos ou pais, o trabalhador terá direito a regressar imediatamente, pelo período efectivamente necessário, e a CPRM obriga-se ao pagamento das viagens.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Inactividade do trabalhador deslocado — Obrigações da empresa

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho e transporte no local temporário

1 — O trabalhador observará no local de trabalho temporário o horário de trabalho ali em vigor.

2 — O trabalhador observará no local de trabalho temporário o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o atrás disposto e neste caso aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constantes deste AE.

3 — Se o transporte do trabalhador deslocado ou transferido ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

## CAPÍTULO VI

### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração normal

Considera-se remuneração normal, para efeitos previstos no presente AE, o vencimento constante das tabelas do anexo IV e, bem assim, todas as formas de

remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

## CAPÍTULO VII

### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Aos trabalhadores que tenham prestado 12 meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2 — Quando qualquer trabalhador não complete 12 meses de serviço até 31 de Dezembro receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O 13.º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 4060\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de serviço prestado à empresa, contado nos termos previstos no AE.

3 — A partir de 1 de Julho de 1995, o valor da 1.ª diuturnidade será correspondente ao dobro do valor de cada uma das restantes.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de lar

1 — A empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no valor de 5250\$.

2 — O quantitativo do subsídio de lar será considerado no valor do subsídio de férias e 13.º mês.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — A empresa atribuirá ajudas de custo diárias nas deslocações em serviço que o trabalhador efectuar nos termos do presente AE.

2 — Os valores das ajudas de custo serão fixados através de ordem de serviço.

3 — A ajuda de custo a pagar será sempre a referente ao lugar de destino da deslocação. Caso não haja

em Portugal cotação oficial da moeda do lugar de destino da deslocação, a moeda a considerar para efeito de câmbio será o dólar americano.

4 — As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

5 — Pelas deslocações em que a saída do local de trabalho habitual do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de vinte e quatro horas abonar-se-ão as percentagens seguintes:

Mais de quatro e até doze horas — 35 %;  
Mais de doze horas, sem dormida — 60 %;  
Mais de doze horas, com dormida — 100 %.

6 — Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores serão abonados a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

7 — O deslocado tem sempre possibilidade de optar pelo pagamento integral da ajuda de custo ou pelo pagamento de 60% desse valor, sendo a despesa do hotel, a marcar pela empresa (dormida e pequeno-almoço), paga pela Companhia. Os trabalhadores deslocados em serviço ao estrangeiro poderão igualmente optar por uma ajuda de custo de 60%, se o país para onde se deslocarem lhes oferecer alojamento (dormida e pequeno-almoço), ou pela ajuda de custo total, caso os referidos trabalhadores prescindam daquele alojamento.

8 — Sempre que das características da deslocação ao estrangeiro resulte para o empregado o pagamento integral das despesas de estada, a Companhia abonará um valor de 30% da ajuda de custo que lhe corresponderá.

9 — O transporte marítimo ou ferroviário será em 1.ª classe e o transporte aéreo será em turística.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço

No ano em que o trabalhador completar 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia terá direito, respectivamente, a 1, 2, 3 ou 4 meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídios de estação

1 — Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio de estação, com os seguintes montantes:

Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal, Ponta Delgada e Burgau — 8570\$;  
Carnaxide e Alfragide — 2620\$.

2 — Estes subsídios manter-se-ão durante o período de férias, doença ou ausência por motivo de serviço. Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passado a ter subsídio em vigor para a estação onde for colocado, se for colocado nalguma estação onde vigore tal subsídio.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

3 — Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4 — Os trabalhadores em horário de turnos que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar. Se, por razões de serviço, esta folga suplementar não puder ser concedida, os trabalhadores terão direito, se nisso acordarem, a que o segundo domingo lhes seja pago com o acréscimo previsto neste AE para o trabalho em dia de folga.

5 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos e que coincidam de oito em oito semanas com o sábado e o domingo. As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar num dia de descanso semanal têm direito a folgar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-á também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

3 — Quando o feriado coincide com o dia de descanso semanal, esse feriado será gozado durante o decurso do ano civil em que ele ocorra, em data a acordar entre o trabalhador e a hierarquia. Se o serviço não comportar tal gozo, terá o trabalhador direito a receber um dia com o acréscimo de remuneração previsto neste AE para o trabalho prestado em dia de folga.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — O período de férias é de 30 dias do calendário.

2 — Havendo, no período de férias, feriados e tolerância de ponto a considerar serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

4 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

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

4 — Salvo se houver prejuízo para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que se encontram ao seu serviço, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições equiparados às dos cônjuges.

5 — A empresa é obrigada a afixar até 15 de Abril de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Interrupção e alteração do período de férias

Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outros atendíveis.

Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante as férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo os casos previstos na lei geral aplicável.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberia se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio e remuneração das férias — Valor pagamento

1 — Antes do início do período de férias respeitante aos 12 dias referidos no n.º 4 da cláusula 47.<sup>a</sup>, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhes, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam.

Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2 — O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3 — O subsídio de férias corresponderá a 100% da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração, por promoção, até final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 4 da cláusula 46.<sup>a</sup>, em que o subsídio de férias será proporcional às férias efectivamente gozadas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de 90 dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 47.<sup>a</sup> do AE, desde que o trabalhador, no ano anterior, tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de 90 dias.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

5 — Depois de gozada esta licença, a reintegração do trabalhador dar-se-á nas suas funções e no local de trabalho anteriores.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Definição e princípios gerais das faltas

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.

3 — Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o responsável do respectivo sector.

Para efeitos de desconto os atrasos não justificados, serão adicionados até perfazerem a falta prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição e serão descontadas na antiguidade, salvo se o trabalhador optar, nos termos da lei, pelo desconto dessas faltas no período de férias anual.

2 — As faltas não justificadas relativas a todo ou parte do período normal de trabalho, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo o disposto na lei e no presente AE.

2 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

- a) Por doença, nas condições da cláusula 60.<sup>a</sup>;
- b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais e sogros, filhos, noras, genros, enteados, padastros e madastras;

Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, tios, cunhados e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Por ocasião do nascimento dos filhos, durante dois dias consecutivos, contados a partir do dia do nascimento ou do dia imediato a este, se o trabalhador assim o preferir;
- e) Pelo tempo necessário ao cumprimento de obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas de serviço;
- f) Pelo tempo necessário e indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada a cônjuge, filhos, pais, sogros, genros, noras, enteados, padastros, madastras, irmãos, adoptados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Estas faltas serão remuneradas até 30 dias em cada ano, desde que devidamente justificadas;
- g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou particular, desde que o trabalhador o comprove;
- h) Por doação de sangue durante um dia;
- i) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário, se como tal estiver inscrito;
- j) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) Para tratar de assuntos do seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês. Estas faltas, salvo acordo prévio com a chefia, não poderão ser dadas imediatamente antes ou depois do período de férias, de qualquer folga que preceda ou se siga a este período, em domingos, no dia de Ano Novo, em véspera e dia de Natal e em 31 de Dezembro.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1 — As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e apenas em caso de manifesta impossibilidade de consultar tais clínicos poderão ser justificadas por médicos que lhes sejam estranhos.

O documento justificativo deverá dar entrada no sector a que o trabalhador em causa pertença nos cinco dias úteis seguintes ao início da doença.

2 — Durante todo o período de baixa por doença, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3 — Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente deva ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de 180 dias.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Prova de justificação

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

2 — O disposto no número anterior não se aplica às faltas dadas ao abrigo da alínea f) da cláusula 59.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela administração da empresa como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano um total de 30.

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.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos três meses posteriores à decisão.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3 — Para formulação de parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis contado a partir do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

4 — O prazo de resposta à nota de culpa estabelecido no n.º 2 da presente cláusula poderá ser prorrogado até 10 dias úteis, a requerimento fundamentado do trabalhador.

5 — A falta de nota de culpa e a não realização das diligências probatórias pertinentes requeridas na resposta à nota de culpa determinam a nulidade do processo.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Dispensa durante a gravidez e até três meses após o parto do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poder recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Dois períodos diários de dispensa do serviço, de uma hora cada um, para aleitação do filho, enquanto durar essa missão e até o filho perfazer um ano. Se a trabalhadora assim o entender, poderão os períodos ser acumulados de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes respectivamente do início ou fim do período normal de trabalho;

- d) Dispensa para consultas pré-natais quando, comprovadamente, estas não sejam possíveis fora das horas de trabalho;
- e) Durante a gravidez, mediante requerimento e com parecer clínico favorável, a dispensa da prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- f) Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a trabalhadora goza igualmente dos direitos consagrados nas alíneas a) e b), sendo, no entanto, o período constante na alínea b) reduzido para 30 dias.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores que estejam a frequentar estabelecimentos de ensino oficial, estabelecimentos de ensino particular que ministrem cursos legalmente equivalentes àqueles ou outros cursos que a empresa repute de interesse para o serviço serão concedidos os direitos enunciados nos números seguintes.

2 — Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3 — Sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, para frequência das aulas, durante um período de meia hora, no início ou no termo do seu horário normal de trabalho ou antes ou depois do intervalo para refeição, podendo este período de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada e se não houver inconveniente para o serviço.

Poderão ainda faltar, em cada ano lectivo, para prestação de provas de exame, ou no ensino superior para prestação de provas de avaliação, pelo tempo estabelecido na lei.

4 — Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos têm direito às dispensas para frequência de aulas previstas no número 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.

5 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

6 — A CPRM concederá a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1 um subsídio nos termos seguintes:

- a) Pagamento da inscrição, mensalidade, propinas e despesas com exames que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino. Estes pagamentos terão limitações idênticas às estabelecidas para as anuidades constantes da alínea seguinte;

b):

Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa repute de interesse para a sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 2400\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem os 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 7020\$ cada uma para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 9150\$ cada uma para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 11 460\$ cada uma para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 11 460\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 16 870\$ cada uma por cada um dos anos de curso;

- c) A comparticipação para refeição suplementar diária nos termos da cláusula 74.<sup>a</sup>, quando os horários escolares e de trabalho, conjugados com a localização do estabelecimento de ensino, da residência e do trabalho, o justifique.

7 — As anuidades serão pagas no início de cada ano lectivo.

8 — Os alunos que frequentem cumulativamente dois graus de ensino com precedência terão direito aos pagamentos previstos na alínea a) do n.º 6 e à anuidade de maior valor.

9 — As regalias constantes dos números anteriores cessam a partir do momento em que se verifique a não frequência nos respectivos cursos ou quando excedido o número de anuidades indicado na alínea b) do n.º 6.

10 — Terão direito a todas as regalias constantes desta cláusula, no ano de reatamento, os trabalhadores que interrompam os estudos pelos seguintes motivos:

- a) De serviço, nomeadamente, transferências, deslocações ou outros;
- b) Doença, parto, amamentação, acidente e sinistro;
- c) Cumprimento de obrigações legais ou outras de carácter imperativo.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### *Falsas declarações à empresa — Efeitos*

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas ou, ainda, oculte factos susceptíveis de conduzirem à cessação das mesmas regalias.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### *Informações a prestar pelo trabalhador-estudante*

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### *Regime aplicável*

A matéria de higiene e segurança no trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

## CAPÍTULO XII

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### *Contribuições para a segurança social*

A empresa e os trabalhadores contribuirão obrigatoriamente para a instituição de previdência de que os trabalhadores sejam beneficiários.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### *Reforma por limite de idade*

Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam, respectivamente, do sexo masculino ou feminino.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### *Prémio de antiguidade*

1 — Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir-lhe como prémio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa.

2 — A partir de 25 anos de trabalho prestado na empresa, o valor correspondente do prémio será calculado com base em um mês de retribuição por cada quatro anos de trabalho.

3 — Aos valores determinados nos termos dos números anteriores acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco ou quatro anos, consoante os casos.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### *Refeição social*

1 — A empresa deve proporcionar a todos os trabalhadores o direito a uma refeição social diária, através do grupo desportivo, órgão que o substitua ou estrutura própria em refeitórios.

2 — Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho, ou nas suas proximidades, a empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para participação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no AE.

3 — Os trabalhadores têm direito à refeição social diária nos termos desta cláusula quando trabalhem metade do período normal de trabalho.

Terão ainda direito a uma refeição suplementar, também nos termos desta cláusula, sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições ou em casos especiais, a considerar pelos respectivos responsáveis.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### *Serviços clínicos sociais*

A empresa manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e familiares.

## CAPÍTULO XIII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### *Princípio geral*

À CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### *Instalações para os delegados sindicais*

1 — Nas dependências da empresa com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas dependências da empresa com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Direitos dos delegados e dirigentes sindicais

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

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções de um crédito de oito horas por mês, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores da empresa podem reunir-se nos locais de trabalho fora dos seus horários de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos seus trabalhadores da respectiva unidade ou das comissões de delegados sindicais, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de vinte e uma horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas comissões de delegados sindicais.

4 — Os promotores das reuniões previstas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, assim o autorizem.

2 — O montante das quotizações sindicais cobradas nos termos do número anterior será enviado ao respectivo sindicato, juntamente com os correspondentes mapas de quotização devidamente preenchidos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições transitórias

## Cláusula 81.<sup>a</sup>

### Reclassificação profissional

1 — Os trabalhadores classificados nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> mantêm-se no mesmo grau profissional em que estavam integrados na data de entrada em vigor do presente AE.

2 — O tempo de permanência nos respectivos graus, anterior à entrada em vigor do presente AE, conta-se para efeitos de progressão profissional.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Reenquadramento salarial

Os trabalhadores a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior mantêm-se no mesmo escalão de remuneração em que estavam integrados na data de entrada em vigor do presente AE.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Eficácia retroactiva

As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 1995.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogada toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável à empresa, designadamente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1991.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da empresa.

Data da celebração: 10 de Março de 1995.

## ANEXO I

### Descrição de funções

*Técnico de exploração.* — Executa procedimentos de operação dos sistemas para a prestação do serviço por forma a alcançar a máxima qualidade e continuidade

deste. Procede às acções necessárias para o adequado escoamento e contabilização do tráfego. Regista e participa as anomalias detectadas no sistema, com vista ao seu diagnóstico e utilização dos meios necessários à sua correcção. Estabelece contactos necessários para assegurar uma boa prestação do serviço. Colabora em testes para avaliação da funcionalidade e qualidade dos meios que utiliza. Colabora em acções de promoção dos serviços que presta.

*Técnico especializado de exploração.* — Para além das tarefas de técnico de exploração, executa as seguintes:

- Participa na formação de outros técnicos;
- Gere os recursos humanos técnicos postos à sua disposição para a prestação do serviço;
- Controla globalmente a qualidade dos serviços prestados.
- Participa na elaboração de procedimentos de operação ou modificação dos sistemas por forma a alcançar melhor qualidade do serviço prestado;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

*Técnico de condução e manutenção.* — Executa procedimentos de manuseamento dos equipamentos à sua guarda por forma a alcançar a máxima continuidade e qualidade do serviço prestado pela CPRM. Verifica e regista leituras e estado dos equipamentos. Estabelece contactos com as entidades necessárias por forma a assegurar a melhor prestação do serviço. Efectua testes destinados a assegurar boas condições de prestação do serviço ou a detectar deficiências de funcionamento dos equipamentos ou sistemas. Dá apoio em tarefas de manutenção e instalação. Procede ao diagnóstico das anomalias de funcionamento dos equipamentos e sistemas e usa todos os meios ao seu alcance para os solucionar.

*Técnico de manutenção.* — Executa a manutenção preventiva e correctiva de equipamentos. Executa modificações e instalações de equipamentos. Procede ao diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas.

*Técnico especializado de condução.* — Para além das tarefas de técnico de condução, executa as seguintes:

- Participa na elaboração de planos para manuseamento, instalação ou modificação de equipamentos ou sistemas;
- Participa na elaboração de planos de manutenção preventiva dos equipamentos ou sistemas;
- Participa na formação de outros técnicos;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à prestação de serviços de melhor qualidade.

*Técnico especializado de manutenção.* — Para além das tarefas de técnico de manutenção, executa as seguintes:

- Estabelece contactos com as entidades necessárias por forma a assegurar o melhor desempenho dos equipamentos e sistemas;
- Procede à elaboração de normas para a manutenção de equipamentos e sistemas;
- Elabora planos para a instalação ou modificação de sistema e equipamentos;

- Participa, nomeadamente, como instrutor, em acções de formação de outros técnicos;
- Participa em grupos de trabalho destinados a apreciar e discutir propostas de fornecedores de equipamentos e serviços;
- Propõe procedimentos inovadores conducentes à melhor utilização e manutenção dos equipamentos por forma a alcançar melhoria na qualidade do serviço prestado pela CPRM.

*Técnico de informática.* — Garante a operação dos equipamentos informáticos, unidades centrais e periféricas, executando as actividades referidas nos *dossiers* de operação actualizando os diversos elementos existentes nas bibliotecas dos sistemas informáticos, respeitando as regras de segurança definidas, organizando toda a documentação e informação necessária à função. Garante o controlo e a supervisão da rede de comunicação existente.

*Técnico especializado de informática.* — Concepção e análise, desenvolvimento, implantação, manutenção e documentação da solução de aplicações informáticas. Utilização de produtos para estudo prévio/análise e concepção, em conformidade com as metodologias adoptadas. Implementação de soluções informáticas utilizando as linguagens de desenvolvimento/programação adequadas, executando tarefas de pormenorização da análise efectuada, construção da estrutura lógica dos programas, codificação e testes. Colaboração em acções de formação de utilizadores e no apoio técnico que por este seja solicitado.

*Técnico administrativo.* — Desempenha várias tarefas administrativas de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente assegura todo o tipo de tarefas inerentes ao expediente técnico administrativo da sua área, procede à pesquisa de dados necessários à área que apoia, utilizando ou não meios informáticos e executa outras tarefas diversificadas de apoio administrativo, fazendo ou não uso de meios informáticos ou ligados às novas tecnologias de escritório.

*Técnico especializado administrativo.* — Assegura com autonomia significativa tarefas no âmbito administrativo que requerem pesquisa, recolha e análise de elementos de vária ordem. Aplica conhecimentos de normas nacionais e internacionais do sector, normas da empresa e procedimentos das várias áreas administrativas para desenvolver, melhorar ou actualizar vários procedimentos operacionais, propor soluções adequadas e eventualmente resolver questões de relativa complexidade. Pode coordenar funcionalmente um ou mais técnicos administrativos.

*Secretário(a).* — Desempenha tarefas inerentes à função de secretariado, requerendo capacidade de decisão e autonomia. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. Mantém contactos com entidades internas e externas.

*Fiscal de obras.* — Procede à fiscalização de obras de construção civil de acordo com projectos, cadernos de encargos e normas de construção. Controla a aplicação de materiais e processos de construção. É responsável pela segurança, vigilância e disciplina na obra.

**Técnico de climatização.** — Assegura o normal funcionamento dos sistemas de climatização de toda a empresa, responde pelo respectivo sector oficial e colabora na execução de tarefas relativas à manutenção, optimização ou implementação de novos sistemas.

**Telefonista.** — Procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, comunicando em português, francês ou inglês. Regista e controla as chamadas e elabora os mapas e relatórios sobre o tráfego afecto ao PPCA.

**Serralheiro.** — Concebe, executa e repara estruturas metálicas, peças ou ferramentas.

**Mecânico.** — Procede à conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores. É responsável pelas instalações e equipamentos que lhe estejam confiados.

**Desenhador.** — Realiza todos os trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço da empresa.

**Electricista.** — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as instalações e outros equipamentos eléctricos obedecendo à regulamentação em vigor. Concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficiais destinadas à execução das suas ta-

refas e zela pela sua conservação e manutenção. É responsável por instalações e equipamentos eléctricos diversificados.

**Cobrador.** — Procede a recebimentos, pagamentos e depósitos. Preenche documentos, tais como avisos e recibos.

**Motorista.** — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas.

**Motociclista.** — Conduz motociclos ao serviço da empresa e entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

**Técnico de apoio.** — Executa tarefas que requerem conhecimentos e especialização específica para o tipo de apoio que desempenha. Pode supervisionar funcionalmente empregados de serviço de apoio.

**Empregado de serviços de apoio.** — Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração, consoante o tipo de actividade do sector em que está integrado. Pode dar assistência a técnicos de apoio.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e níveis funcionais

Grupo funcional	Categorias profissionais	Nível funcional	Condições mínimas de acesso
Funções técnicas de exploração	Técnico de exploração .....	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou curso técnico-profissional adequado.
	Técnico especializado de exploração	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
Funções técnicas de condução e de manutenção.	Técnico de condução e manutenção	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico adequado às funções (electrónica ou telecomunicações).
	Técnico de manutenção .....	3	Idem.
	Técnico especializado de condução	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Técnico especializado de manutenção	5	Idem.
Funções informáticas .....	Técnico de informática .....	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico adequado às funções.
	Técnico especializado de informática	5	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
Funções administrativas .....	Técnico administrativo .....	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação profissional adequada.

Grupo funcional	Categorias profissionais	Nível funcional	Condições mínimas de acesso
Funções administrativas .....	Técnico especializado administrativo	4	Idem e formação/experiência profissional reconhecida como relevante.
	Secretária .....	4	Idem.
Funções de apoio .....	Fiscal de obras .....	3	11.º ano de escolaridade ou equivalente ou formação técnico-profissional e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Técnico de climatização .....	3	
	Telefonista .....	3	
	Serralheiro .....	3	
	Mecânico .....	3	
	Desenhador .....	3	
	Electricista .....	3	
	Cobrador .....	2	9.º ano de escolaridade ou equivalente e carteira profissional para as funções que o exijam.
	Motorista .....	2	
	Motociclista .....	2	
Técnico de apoio .....	2		
Empregado de serviços de apoio...	1	6.º ano de escolaridade ou equivalente.	

### ANEXO III

#### Graus profissionais, escalões de remuneração e progressão profissional

1 — Em cada um dos níveis funcionais referidos no anexo II prevêm-se oito graus profissionais, que se enumeram de forma progressiva de I a VIII, a que correspondem, pela mesma ordem, os oito escalões de remuneração previstos na tabela de remunerações mínimas constante do anexo IV.

2 — Denomina-se progressão profissional a passagem de um trabalhador de um grau profissional para outro a que corresponda um escalão de remuneração de valor imediatamente superior.

3 — O direito à progressão profissional adquire-se no dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador completar cinco anos de serviço efectivo num grau.

4 — A progressão profissional do trabalhador poderá ser antecipada, mediante decisão da administração, em casos de mérito excepcional do trabalhador.

5 — A progressão profissional apenas poderá ser antecipada após o trabalhador ter completado, pelo menos, metade do tempo previsto no n.º 3 desta cláusula no respectivo grau profissional.

6 — A empresa informará os sindicatos do nome e número de trabalhadores promovidos por mérito em cada ano.

7 — A mudança de nível funcional depende sempre da existência de vaga e processar-se-á através de concurso.

### ANEXO IV

#### Tabelas de remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores integrados nas categorias indicadas no anexo II aplica-se a seguinte tabela de remunerações mínimas:

Tabela I

Níveis	Graus							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 .....	95 600\$00	99 750\$00	104 150\$00	109 100\$00	114 300\$00	119 650\$00	124 600\$00	129 900\$00
2 .....	109 100\$00	114 300\$00	119 650\$00	124 600\$00	129 600\$00	134 650\$00	140 850\$00	146 300\$00
3 .....	129 500\$00	135 450\$00	141 650\$00	147 950\$00	155 000\$00	162 950\$00	170 800\$00	179 400\$00
4 .....	160 550\$00	168 400\$00	177 850\$00	187 250\$00	197 600\$00	206 150\$00	215 600\$00	226 550\$00
5 .....	177 850\$00	187 250\$00	197 600\$00	206 150\$00	215 600\$00	226 550\$00	243 600\$00	254 250\$00

2 — Aos quadros superiores e médios não previstos na tabela I aplica-se a seguinte tabela de remunerações mínima:

Tabela II

A .....	342 100\$00
B .....	317 450\$00
C .....	302 750\$00
D .....	284 050\$00
E .....	264 350\$00
F .....	242 150\$00
G .....	217 400\$00
H .....	204 000\$00
I .....	191 650\$00
J .....	181 950\$00
K .....	171 750\$00

Pela CPRM — Companhia Portuguesa Rádio Marconi:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEC — Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros declara que outorga o AE/Marconi em representação dos seguintes sindicatos:

- SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
- SICONT — Sindicato dos Contabilistas;
- SENSIQ — Sindicato de Quadros;
- SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados.

Lisboa, 8 de Março de 1995. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1995.

Depositado em 24 de Março de 1995, a fl. 108 do livro n.º 7, com o n.º 80/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FSIABT — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras

Entre as partes signatárias foram acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, com alterações subsequentes:

### Cláusula 2.ª

Vigência, revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial é válida pelo período de 12 meses e produz efeitos, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, desde o dia 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

.....

### Cláusula 19.ª

Regime de turnos

.....

6 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio de 1090\$ ou servida pela Empresa nesse local nas condições dos refeitórios da mesma.

.....

### Cláusula 30.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

.....

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa fica obrigada a fornecer refeição gratuita nos seus refeitórios de acordo com o previsto na cláusula 159.ª ou, na impossibilidade, a conceder um subsídio no valor de 1090\$ para almoço, jantar ou ceia, e de 210\$ para pequeno-almoço.

.....

### Cláusula 46.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores têm direito nas pequenas deslocações:

a) .....

b) Ao pagamento das despesas de alimentação no valor de 1090\$ para almoço, jantar ou ceia e de 210\$ para pequeno-almoço, se os trabalhadores ficarem impossibilitados de os tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem;

c) .....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

- 2 —
- a)
- b) Ao pagamento de uma ajuda de custos no valor de 1305\$ diários durante os dias em que se encontrar deslocado.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

Grandes deslocações ao estrangeiro

- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d) Ajuda de custo no valor de 3812\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado;
- e)
- f)

Cláusula 50.<sup>a</sup>

Seguro do pessoal deslocado

1 — A Empresa efectuará, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de 7630 contos contra riscos de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período das pequenas e grandes deslocações no País e no estrangeiro.

2 — Nas grandes deslocações a Empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 7630 contos. Este seguro cobrirá, independentemente do seguro de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período de deslocação, as viagens entre o local habitual de trabalho ou residência habitual e o local de deslocação.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

Retribuições — Princípios gerais

2 — Considera-se remuneração base mínima a prevista no anexo III-A para cada nível.

A descrição de funções correspondentes às categorias profissionais criadas após a celebração original do AE constam do anexo I-A.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

Diuturnidades de antiguidade na Empresa

6 —

O valor mínimo da diuturnidade a partir de 1 de Janeiro de 1995 será de 979\$.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com a função de caixa ou de cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 4683\$

2 — Será atribuído um abono mensal para falhas de 2510\$:

- a)
- b)
- c)

Cláusula 69.<sup>a</sup>

Subsídio de turnos

Aos trabalhadores da Empresa que prestem trabalho em horário de turnos, de acordo com o estabelecido na cláusula 19.<sup>a</sup>, será atribuído um subsídio de 360\$ e 720\$, respectivamente para o 1.º e 2.º turnos, e para o 3.º nos dias em que efectivamente prestem serviço naquele regime de horário.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>, terão direito a um subsídio de 158\$ por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição especial a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 160.<sup>a</sup>

Subsídio de educação

A Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- 1) Creche — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora das unidades fabris e coloquem os seus filhos em creches a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 6631\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 2) Jardim infantil — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 9025\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 3) Tempos livres — a todas as trabalhadoras, com excepção das que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no Bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 5765\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno.

Cláusula 162.<sup>a</sup>

Refeitórios e subsídios de alimentação

4 — No caso de não existir ou não funcionar refeitório no local de trabalho, a Empresa pagará a cada trabalhador um subsídio diário de 1090\$.

Cláusula 169.<sup>a</sup>

Subsídio de nascimento

1 — Os trabalhadores no activo terão direito a um subsídio de 4700\$ pelo nascimento de cada filho.

Cláusula 170.<sup>a</sup>

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo ou reformado, o familiar, desde que tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de 70 220\$ contra apresentação dos documentos respectivos.

Cláusula 184.<sup>a</sup>

Disposição transitória

Consideram-se em vigor os acordos anteriormente negociados e subscritos pelas partes que não foram objecto de publicação.

ANEXO I-A

Descrição de funções

*Auxiliar.* — É o trabalhador que arruma, acondiciona, manuseia e distribui as matérias-primas e demais materiais necessários ao bom funcionamento dos armazéns. Executa tarefas de apoio laboratorial, preparando amostras para análise, fazendo leituras simples e mantendo o material em estado de utilização. Presta assistência aos profissionais da construção civil. Auxilia o oficial em todas as tarefas relacionadas com o estado de conservação, manutenção e funcionamento de máquinas e motores. Transporta materiais e ferramentas. Executa todo o tipo de cargas e descargas, limpezas e incineração de desperdícios. Prepara as matérias-primas (tabaco) de forma que o ciclo produtivo se possa iniciar e apoia todo o sistema produtivo.

*Assessor superior.* — É o profissional com o grau académico de licenciatura que executa com elevado grau de autonomia, estudos e projectos tecnicamente complexos que requerem uma qualificação técnica superior e experiência profissional, com vista à solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa. Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de um nível igual ou inferior.

*Chefe de equipa de fogueiros.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente um grupo de profissionais sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Chefe de equipa de técnicos de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta

directamente um grupo de profissionais da sua especialidade sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Encarregado de técnicos de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade.

*Chefe de equipa de ar condicionado e frio.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente um grupo de profissionais da sua especialidade sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Encarregado de ar condicionado e frio.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade.

*Encarregado de técnicos de electricidade e electrónica.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade. Programa e orienta a execução dos trabalhos e assegura as rotinas burocráticas. Colabora no estado de projectos de alteração de equipamento ao nível do *hardware* e *software*.

*Técnico de codificação e normalização.* — É o trabalhador que elabora estudos de standardização e normalização de produtos nas áreas das peças de reserva e materiais de conservação e procede à definição, emissão e divulgação de normas técnicas de actuação.

*Técnico de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que mantém todas as máquinas sob a sua responsabilidade em bom funcionamento e afinação, de forma a obter a melhor qualidade e rendimento com o mínimo de desperdício. Detecta avarias, repara, afina, monta e desmonta os diferentes órgãos das máquinas. Assegura a manutenção preventiva do equipamento e efectua ensaios de matérias-primas e peças mecânicas.

*Técnico oficial de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que prepara, limpa, opera e mantém o torno com vista ao bom torneamento de peças, a fresa com vista ao fabrico de peças e máquinas de rectificar de modo a executar todos os trabalhos de rectificação em diversos materiais. Trabalha por desenho, peças modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Executa peças, monta e repara vários tipos de máquinas ou órgãos de máquinas e prepara as ferramentas que utiliza.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que executa as tarefas de apoio administrativo da direcção. Recebe, analisa, regista e expede correspondência e mantém actualizada a agenda diária da chefia. Marca e prepara reuniões, atende telefonemas e regista mensagens. Participa, quando necessário, em reuniões e elabora a respectiva acta. Dactilografa documentos diversos utilizando máquina de escrever ou suporte informático. Organiza e mantém actualizado o arquivo do sector. Divulga normas ou outros documentos pelos diferentes serviços do sector. Prepara viagens e assegura o apoio das mesmas. Traduz, quando necessário, documentos e correspondência.

*Inspector de equipamentos.* — É o trabalhador que utiliza ferramentas específicas para a recolha de dados

nos equipamentos, fazendo a sua introdução em suporte informático (sistema de gestão de manutenção). Efectua a análise do equipamento em regime dinâmico e procede em função dos valores obtidos a sua equi-  
bragem. Executa inspecções programadas ou pontuais nos sistemas do equipamento mantendo actualizado o seu registo. Analisa os resultados propondo, se neces-  
sário, à sua hierarquia, a actuação do sector de manu-  
tenção. Colabora na montagem de novos equipamen-  
tos e acompanha o trabalho de grandes reparações.

**ANEXO III-A**

**Retribuição base**

**Enquadramento das categorias**

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
18	383 800\$00	Assessor superior. Director.
17	338 800\$00	Advogado/consultor jurídico vi. Assessor vi. Director ii. Economista vi. Profissional de engenharia vi.
16	299 100\$00	Advogado/consultor jurídico v. Assessor v. Assistente social vi. Consultor iii. Director i. Economista v. Profissional de engenharia v. Psicólogo vi.
15	259 200\$00	Advogado/consultor jurídico iv. Analista de sistemas iii. Assessor iv. Assistente social v. Chefe de departamento. Consultor ii. Economista iv. Médico-coordenador. Organizador iii. Profissional de engenharia iv. Psicólogo v. Técnico comprador de ramos iii.
14	219 400\$00	Advogado/consultor jurídico iii. Analista de sistemas ii. Assessor iii. Assistente social iv. Chefe de serviço ii. Consultor i. Economista iii. Encarregado-chefe de técnicos de manutenção mecânica. Encarregado-chefe electricista. Encarregado de técnicos de electricidade e electrónica. Médico. Organizador ii. Profissional de engenharia iii. Programador informático iii. Psicólogo iv. Técnico comprador de ramos ii.
13	179 500\$00	Advogado/consultor jurídico ii. Analista de sistemas i. Assessor ii. Assistente social iii. Chefe de serviço i. Economista ii.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
13	179 500\$00	Encarregado-chefe fabril. Encarregado de técnicos de manutenção me- cânica. Encarregado electricista. Encarregado metalúrgico ii. Organizador i. Profissional de engenharia ii. Programador informático ii. Psicólogo iii. Técnico comprador de ramos i. Técnico de electricidade e electrónica iii.
12	153 200\$00	Advogado/consultor jurídico i. Agente de estudos iii. Assessor i. Assistente social ii. Chefe de equipa de electricistas. Chefe de equipa de técnicos de manutenção mecânica. Chefe de secção iii. Chefe de sector fabril. Classificador de tabacos iii. Desenhador-projectista iii. Economista i. Encarregado de ar condicionado e frio. Encarregado de fogueiros. Encarregado metalúrgico i. Enfermeiro-coordenador. Profissional de engenharia i. Programador informático i. Promotor de vendas iii. Psicólogo ii. Secretário CA ii. Técnico de electricidade e electrónica ii. Técnico de planeamento de produto iii.
11	133 200\$00	Agente de estudos ii. Agente de métodos iii. Analista químico iii. Assistente social i. Chefe de equipa de ar condicionado e frio. Chefe de equipa de fogueiros. Chefe de equipa metalúrgico. Chefe de secção ii. Classificador de tabacos ii. Comprador iii. Caixa administrativo iii. Desenhador-projectista ii. Electricista iii. Encarregado fabril ii. Encarregado gráfico. Enfermeiro ii. Inspector de equipamentos iii. Inspector de vendas iii. Preparador de trabalho iii. Promotor de vendas ii. Psicólogo i. Secretário CA i. Secretário de direcção ii. Técnico de codificação e normalização iii. Técnico de electricidade e electrónica i. Técnico de estudos comerciais iii. Técnico de manutenção mecânica iii. Técnico de planeamento de produto ii. Técnico de publicidade iii. Verificador de materiais iii.
10	119 900\$00	Agente de estudos i. Agente de métodos ii. Analista químico ii. Assistente administrativo. Caixa administrativo ii. Chefe de equipa prof. gráfico. Chefe de secção i. Classificador de tabacos i. Comprador ii.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias	Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
10	119 900\$00	<p>Controlador de refeitório III. Correspondente em línguas estrangeiras III. Desenhador de estudos II. Desenhador-projectista I. Documentalista III. Educador-coordenador de jardim infantil. Electricista II. Encarregado fabril. Enfermeiro I. Fogoeiro III. Inspector de equipamentos II. Inspector de vendas II. Mecânico de ar condicionado e frio III. Mecânico auto III. Planificador III. Preparador-classificador de amostras III. Preparador de trabalho II. Professor-coordenador de actividades infantis. Promotor de vendas I. Secretário de direcção I. Serralheiro civil III. Soldador III. Técnico oficial de manutenção mecânica III. Técnico de codificação e normalização II. Técnico de estudos comerciais II. Técnico de manutenção mecânica II. Técnico de planeamento de produto I. Técnico de publicidade II. Verificador de materiais II.</p>	8	100 400\$00	<p>Controlador de refeitório I. Correspondente em línguas estrangeiras I. Desenhador de estudos estagiário. Desenhador de execução II. Documentalista I. Educador de infância I. Electricista pré-oficial. Escriturário II. Estafeta auto II. Fiel de armazém III. Fogoeiro I. Impressor gráfico II. Mecânico de ar condicionado e frio I. Mecânico auto I. Motorista II. Operador de computador II. Operador de máquinas III. Pedreiro III. Pintor III. Planificador I. Preparador de <i>blending</i> III. Preparador-classificador de amostras I. Recepcionista III. Serralheiro civil I. Soldador I. Técnico de manutenção mecânica pré-oficial. Técnico oficial de manutenção mecânica I. Vendedor-atendedor II.</p>
9	110 200\$00	<p>Agente de métodos I. Analista químico I. Arvorado de construção civil. Caixa administrativo I. Chefe de equipa fabril. Comprador I. Controlador de refeitório II. Correspondente em línguas estrangeiras II. Desenhador de estudos I. Documentalista II. Educador de infância II. Electricista I. Encarregado de armazém. Encarregado de cargas e descargas. Encarregado cond. máq. t. empilhamento. Encarregado de segurança. Encarregado de vigilância. Escriturário III. Estafeta auto III. Fogoeiro II. Impressor gráfico III. Inspector de equipamentos I. Inspector de vendas I. Mecânico de ar condicionado e frio II. Mecânico auto II. Motorista III. Operador de computador III. Planificador II. Preparador de trabalho I. Preparador-classificador de amostras II. Serralheiro civil II. Soldador II. Técnico oficial de manutenção mecânica II. Técnico de codificação e normalização I. Técnico de estudos comerciais I. Técnico de manutenção mecânica I. Técnico oficial de manutenção mecânica II. Técnico de publicidade I. Vendedor-atendedor III. Verificador de materiais I.</p>	7	91 800\$00	<p>Ajudante de fogoeiro III. Caixeiro III. Carpinteiro de limpos II. Chefe de equipa de limpezas. Chefe de equipa op. manual gráfico. Chefe de equipa de reprografia. Chefe de equipa de vigilância. Condutor de máquinas t. empilhamento III. Controlador de laboratório III. Cortador de guilhotina III. Desenhador de execução I. Escriturário I. Estafeta auto I. Fiel de armazém II. Impressor gráfico I. Lubrificador de máquinas III. Mecânico de ar condicionado e frio pré-oficial. Mecânico auto pré-oficial. Motorista I. Operador de bobinagem e contracolagem III. Operador de computador I. Operador de manutenção de baterias III. Operador de máquinas II. Operador de máquinas de recolha de dados II. Pedreiro II. Pintor II. Planificador estagiário. Preparador de <i>blending</i> II. Preparador-classificador de amostras estagiário. Recepcionista II. Soldador pré-oficial. Técnico oficial de manutenção mecânica pré-oficial. Telefonista III. Vendedor-atendedor I. Serralheiro civil pré-oficial.</p>
8	100 400\$00	<p>Analista químico estagiário. Carpinteiro de limpos III. Chefe de equipa de cargas e descargas. Chefe de equipa máq. t. empilhamento. Comprador estagiário.</p>	6	85 100\$00	<p>Ajudante de fogoeiro II. Animador de actividades infantis II. Arquivista técnico II. Caixeiro II. Carpinteiro de limpos I. Condutor de máquinas t. empilhamento II. Controlador de laboratório II. Cortador de guilhotina II.</p>

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
6	85 100\$00	Dactilógrafo III. Escriturário estagiário. Estafeta auto estagiário. Fiel de armazém I. Impressor gráfico estagiário. Lubrificador de máquinas II. Motorista estagiário. Operador de bobinagem e contracolagem II. Operador de computador estagiário. Operador de manutenção de baterias II. Operador de máquinas I. Operador de máquinas de recolha de dados I. Operador de tratamento de águas II. Pedreiro I. Pintor I. Porteiro rececionista II. Preparador de <i>blending</i> I. Rececionista I. Recolhedor III. Reprodutora de documentos III. Telefonista II. Vendedor-atendedor estagiário. Vigilante com funções pedagógicas III.
5	78 500\$00	Animador de actividades infantis I. Ajudante de fogueiro I. Ajudante de motorista II. Amostrador de controlo de qualidade II. Arquivista técnico I. Auxiliar II. Auxiliar de segurança II. Caixeiro I. Carpinteiro de limpos estagiário. Chefe de equipa de lavandaria/rouparia. Condutor de máquinas t. empilhamento I. Contínuo II. Controlador de laboratório I. Cortador de guilhotina I. Cozinheiro II. Dactilógrafo II. Empregado de serviços externos II. Ferramenteiro II. Fiel de armazém estagiário. Lubrificador de máquinas I. Operador de bobinagem e contracolagem I. Operador manual gráfico II. Operador de manutenção de baterias I. Operador de máquinas auxiliares II. Operador de máquinas estagiário. Operador de tratamento de águas I. Pedreiro estagiário. Pintor estagiário. Porteiro II. Porteiro rececionista I. Preparador de <i>blending</i> estagiário. Rececionista estagiário. Recolhedor II. Reprodutor de documentos II. Telefonista I. Vigilante com funções pedagógicas II.
4	73 800\$00	Ajudante de motorista I. Amostrador de controlo de qualidade I. Arquivista técnico estagiário. Auxiliar de apoio gráfico II. Auxiliar I. Auxiliar de segurança I. Condutor de máquinas t. empilhamento estagiário. Contínuo I. Controlador de laboratório estagiário. Cortador de guilhotina estagiário. Costureira II. Cozinheiro I. Dactilógrafo I. Empregado de serviços externos I. Ferramenteiro I.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
4	73 800\$00	Guarda II. Lubrificador de máquinas estagiário. Operador de bobinagem e contracolagem estagiário. Operador manual gráfico I. Operador de manutenção de baterias estagiário. Operador de máquinas auxiliares I. Operador de tratamento de águas estagiário. Porteiro I. Porteiro rececionista estagiário. Recolhedor I. Reprodutor de documentos I. Telefonista estagiário. Vigilante com funções pedagógicas I.
3	70 200\$00	Auxiliar de apoio gráfico I. Costureira I. Empregado de balcão II. Empregado de balneários e sanitários. Empregado de lavandaria/rouparia II. Estafeta II. Guarda I. Operador manual gráfico estagiário. Reprodutor de documentos estagiário. Revisteira II. Vigilante com funções pedagógicas estagiário.
2	66 800\$00	Empregado de balcão I. Empregado de lavandaria/rouparia I. Estafeta I. Revisteira I. Trabalhador de limpezas II.
1	63 600\$00	Paquete II. Trabalhador de limpezas I.
0	53 700\$00	Paquete I.

Lisboa, 1 de Março de 1995.

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

*Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes.*

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

*Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes.*

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes.*

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

*Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes.*

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 21 de Março de 1995. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do 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, Domésticas 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 Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 112 do livro n.º 7, com o n.º 99/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Entre as partes signatárias foram acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, com alterações subsequentes:

### Cláusula 2.ª

Vigência, revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial é válida pelo período de 12 meses e produz efeitos, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, desde o dia 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

### Cláusula 19.ª

Regime de turnos

.....

6 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio de 1090\$ ou servida pela Empresa nesse local nas condições dos refeitórios da mesma.

### Cláusula 30.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa fica obrigada a fornecer refeição gratuita nos seus refeitórios de acordo com o previsto na cláusula 159.ª ou, na impossibilidade, a conceder um subsídio no valor de 1090\$ para almoço, jantar ou ceia, e de 210\$ para pequeno-almoço.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores têm direito nas pequenas deslocações:

- a) .....
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação no valor de 1090\$ para almoço, jantar ou ceia e de 210\$ para pequeno-almoço, se os trabalhadores ficarem impossibilitados de os tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem;
- c) .....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

2 — .....

- a) .....
- b) Ao pagamento de uma ajuda de custos no valor de 1305\$ diários durante os dias em que se encontrar deslocado.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

Grandes deslocações ao estrangeiro

2 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Ajuda de custo no valor de 3812\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado;
- e) .....
- f) .....

Cláusula 50.<sup>a</sup>

Seguro do pessoal deslocado

1 — A Empresa efectuará, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de 7630 contos contra riscos de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período das pequenas e grandes deslocações no País e no estrangeiro.

2 — Nas grandes deslocações a Empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 7630 contos. Este seguro cobrirá, independentemente do seguro de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período de deslocação, as viagens entre o local habitual de trabalho ou residência habitual e o local de deslocação.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

Retribuições — Princípios gerais

2 — Considera-se remuneração base mínima a prevista no anexo III-A para cada nível.

A descrição de funções correspondentes às categorias profissionais criadas após a celebração original do AE constam do anexo I-A.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

Diuturnidades de antiguidade na Empresa

6 — .....

O valor mínimo da diuturnidade a partir de 1 de Janeiro de 1995 será de 979\$.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com a função de caixa ou de cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 4683\$

2 — Será atribuído um abono mensal para falhas de 2510\$:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

Cláusula 69.<sup>a</sup>

Subsídio de turnos

Aos trabalhadores da Empresa que prestem trabalho em horário de turnos, de acordo com o estabelecido na cláusula 19.<sup>a</sup>, será atribuído um subsídio de 360\$ e 720\$, respectivamente para o 1.º e 2.º turnos, e para o 3.º nos dias em que efectivamente prestem serviço naquele regime de horário.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>, terão direito a um subsídio de 158\$ por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição especial a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 160.<sup>a</sup>

Subsídio de educação

A Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- 1) Creche — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora das unidades fabris e coloquem os seus filhos em creches a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 6631\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;

- 2) Jardim infantil — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 9025\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 3) Tempos livres — a todas as trabalhadoras, com excepção das que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no Bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 5775\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

4 — No caso de não existir ou não funcionar refeitório no local de trabalho, a Empresa pagará a cada trabalhador um subsídio diário de 1090\$.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Subsídio de nascimento

1 — Os trabalhadores no activo terão direito a um subsídio de 4700\$ pelo nascimento de cada filho.

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo ou reformado, o familiar, desde que tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de 70 220\$ contra apresentação dos documentos respectivos.

#### Cláusula 184.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

Consideram-se em vigor os acordos anteriormente negociados e subscritos pelas partes que não foram objecto de publicação.

### ANEXO I-A

#### Descrição de funções

*Auxiliar.* — É o trabalhador que arruma, acondiciona, manuseia e distribui as matérias-primas e demais materiais necessários ao bom funcionamento dos armazéns. Executa tarefas de apoio laboratorial, preparando amostras para análise, fazendo leituras simples e mantendo o material em estado de utilização. Presta assistência aos profissionais da construção civil. Auxilia o oficial em todas as tarefas relacionadas com o estado de conservação, manutenção e funcionamento de máquinas e motores. Transporta materiais e ferramentas. Executa todo o tipo de cargas e descargas, limpezas e incineração de desperdícios. Prepara as matérias-primas (tabaco) de forma que o ciclo produtivo se possa iniciar e apoia todo o sistema produtivo.

*Assessor superior.* — É o profissional com o grau académico de licenciatura que executa com elevado grau de autonomia, estudos e projectos tecnicamente complexos que requerem uma qualificação técnica superior e experiência profissional, com vista à solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa. Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de um nível igual ou inferior.

*Chefe de equipa de fogueiros.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente um grupo de profissionais sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Chefe de equipa de técnicos de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente um grupo de profissionais da sua especialidade sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Encarregado de técnicos de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade.

*Chefe de equipa de ar condicionado e frio.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente um grupo de profissionais da sua especialidade sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Encarregado de ar condicionado e frio.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade.

*Encarregado de técnicos de electricidade e electrónica.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade. Programa e orienta a execução dos trabalhos e assegura as rotinas burocráticas. Colabora no estado de projectos de alteração de equipamento ao nível do *hardware* e *software*.

*Técnico de codificação e normalização.* — É o trabalhador que elabora estudos de standardização e normalização de produtos nas áreas das peças de reserva e materiais de conservação e procede à definição, emissão e divulgação de normas técnicas de actuação.

*Técnico de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que mantém todas as máquinas sob a sua responsabilidade em bom funcionamento e afinação, de forma a obter a melhor qualidade e rendimento com o mínimo de desperdício. Detecta avarias, repara, afina, monta e desmonta os diferentes órgãos das máquinas. Assegura a manutenção preventiva do equipamento e efectua ensaios de matérias-primas e peças mecânicas.

*Técnico oficial de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que prepara, limpa, opera e mantém o torno com vista ao bom torneamento de peças, a fresa com vista ao fabrico de peças e máquinas de rectificar de modo a executar todos os trabalhos de rectificação em diversos materiais. Trabalha por desenho, peças modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Executa peças, monta e repara vários tipos de máquinas ou órgãos de máquinas e prepara as ferramentas que utiliza.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que executa as tarefas de apoio administrativo da direcção. Recebe, analisa, regista e expede correspondência e mantém actualizada a agenda diária da chefia. Marca e prepara reuniões, atende telefonemas e regista mensagens. Participa, quando necessário, em reuniões e elabora a respectiva acta. Dactilografa documentos diversos, utilizando máquina de escrever ou suporte informático. Organiza e mantém actualizado o arquivo do sector. Divulga normas ou outros documentos pelos diferentes serviços do sector. Prepara viagens e assegura o apoio das mesmas. Traduz, quando necessário, documentos e correspondência.

**Inspector de equipamentos.** — É o trabalhador que utiliza ferramentas específicas para a recolha de dados nos equipamentos, fazendo a sua introdução em suporte informático (sistema de gestão de manutenção). Efectua a análise do equipamento em regime dinâmico e procede em função dos valores obtidos a sua equilibragem. Executa inspecções programadas ou pontuais nos sistemas do equipamento mantendo actualizado o seu registo. Analisa os resultados propondo, se necessário, à sua hierarquia, a actuação do sector de manutenção. Colabora na montagem de novos equipamentos e acompanha o trabalho de grandes reparações.

**ANEXO III-A**  
**Retrogradação base**

**Enquadramento das categorias**

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
18	383 800\$00	Assessor superior. Director.
17	338 800\$00	Advogado/consultor jurídico vi. Assessor vi. Director ii. Economista vi. Profissional de engenharia vi.
16	299 100\$00	Advogado/consultor jurídico v. Assessor v. Assistente social vi. Consultor iii. Director i. Economista v. Profissional de engenharia v. Psicólogo vi.
15	259 200\$00	Advogado/consultor jurídico iv. Analista de sistemas iii. Assessor iv. Assistente social v. Chefe de departamento. Consultor ii. Economista iv. Médico-coordenador. Organizador iii. Profissional de engenharia iv. Psicólogo v. Técnico comprador de ramos iii.
14	219 400\$00	Advogado/consultor jurídico iii. Analista de sistemas ii. Assessor iii.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
14	219 400\$00	Assistente social iv. Chefe de serviço ii. Consultor i. Economista iii. Encarregado-chefe de técnicos de manutenção mecânica. Encarregado-chefe electricista. Encarregado de técnicos de electricidade e electrónica. Médico. Organizador ii. Profissional de engenharia iii. Programador informático iii. Psicólogo iv. Técnico comprador de ramos ii.
13	179 500\$00	Advogado/consultor jurídico ii. Analista de sistemas i. Assessor ii. Assistente social iii. Chefe de serviço i. Economista ii. Encarregado-chefe fabril. Encarregado de técnicos de manutenção mecânica. Encarregado electricista. Encarregado metalúrgico ii. Organizador i. Profissional de engenharia ii. Programador informático ii. Psicólogo iii. Técnico comprador de ramos i. Técnico de electricidade e electrónica iii.
12	153 200\$00	Advogado/consultor jurídico i. Agente de estudos iii. Assessor i. Assistente social ii. Chefe de equipa de electricistas. Chefe de equipa de técnicos de manutenção mecânica. Chefe de secção iii. Chefe de sector fabril. Classificador de tabacos iii. Desenhador-projectista iii. Economista i. Encarregado de ar condicionado e frio. Encarregado de fogueiros. Encarregado metalúrgico i. Enfermeiro-coordenador. Profissional de engenharia i. Programador informático i. Promotor de vendas iii. Psicólogo ii. Secretário CA ii. Técnico de electricidade e electrónica ii. Técnico de planeamento de produto iii.
11	133 200\$00	Agente de estudos ii. Agente de métodos iii. Analista químico iii. Assistente social i. Chefe de equipa de ar condicionado e frio. Chefe de equipa de fogueiros. Chefe de equipa metalúrgico. Chefe de secção ii. Classificador de tabacos ii. Comprador iii. Caixa administrativo iii. Desenhador-projectista ii. Electricista iii. Encarregado fabril ii. Encarregado gráfico. Enfermeiro ii. Inspector de equipamentos iii. Inspector de vendas iii.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
11	133 200\$00	Preparador de trabalho III. Promotor de vendas II. Psicólogo I. Secretário CA I. Secretário de direcção II. Técnico de codificação e normalização III. Técnico de electricidade e electrónica I. Técnico de estudos comerciais III. Técnico de manutenção mecânica III. Técnico de planeamento de produto II. Técnico de publicidade III. Verificador de materiais III.
10	119 900\$00	Agente de estudos I. Agente de métodos II. Analista químico II. Assistente administrativo. Caixa administrativo II. Chefe de equipa prof. gráfico. Chefe de secção I. Classificador de tabacos I. Comprador II. Controlador de refeitório III. Correspondente em línguas estrangeiras III. Desenhador de estudos II. Desenhador-projectista I. Documentalista III. Educador-coordenador de jardim infantil. Electricista II. Encarregado fabril. Enfermeiro I. Fogoeiro III. Inspector de equipamentos II. Inspector de vendas II. Mecânico de ar condicionado e frio III. Mecânico auto III. Planificador III. Preparador-classificador de amostras III. Preparador de trabalho II. Professor-coordenador de actividades infantis. Promotor de vendas I. Secretário de direcção I. Serralheiro civil III. Soldador III. Técnico oficial de manutenção mecânica III. Técnico de codificação e normalização II. Técnico de estudos comerciais II. Técnico de manutenção mecânica II. Técnico de planeamento de produto I. Técnico de publicidade II. Verificador de materiais II.
9	110 200\$00	Agente de métodos I. Analista químico I. Arvorado de construção civil. Caixa administrativo I. Chefe de equipa fabril. Comprador I. Controlador de refeitório II. Correspondente em línguas estrangeiras II. Desenhador de estudos I. Documentalista II. Educador de infância II. Electricista I. Encarregado de armazém. Encarregado de cargas e descargas. Encarregado cond. máq. t. empilhamento. Encarregado de segurança. Encarregado de vigilância. Escriturário III. Estafeta auto III. Fogoeiro II. Impressor gráfico III. Inspector de equipamentos I. Inspector de vendas I. Mecânico de ar condicionado e frio II.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
9	110 200\$00	Mecânico auto II. Motorista III. Operador de computador III. Planificador II. Preparador de trabalho I. Preparador-classificador de amostras II. Serralheiro civil II. Soldador II. Técnico oficial de manutenção mecânica II. Técnico de codificação e normalização I. Técnico de estudos comerciais I. Técnico de manutenção mecânica I. Técnico oficial de manutenção mecânica II. Técnico de publicidade I. Vendedor-atendedor III. Verificador de materiais I.
8	100 400\$00	Analista químico estagiário. Carpinteiro de limpos III. Chefe de equipa de cargas e descargas. Chefe de equipa máq. t. empilhamento. Comprador estagiário. Controlador de refeitório I. Correspondente em línguas estrangeiras I. Desenhador de estudos estagiário. Desenhador de execução II. Documentalista I. Educador de infância I. Electricista pré-oficial. Escriturário II. Estafeta auto II. Fiel de armazém III. Fogoeiro I. Impressor gráfico II. Mecânico de ar condicionado e frio I. Mecânico auto I. Motorista II. Operador de computador II. Operador de máquinas III. Pedreiro III. Pintor III. Planificador I. Preparador de <i>blending</i> III. Preparador-classificador de amostras I. Recepcionista III. Serralheiro civil I. Soldador I. Técnico de manutenção mecânica pré-oficial. Técnico oficial de manutenção mecânica I. Vendedor-atendedor II.
7	91 800\$00	Ajudante de fogoeiro III. Caixeiro III. Carpinteiro de limpos II. Chefe de equipa de limpezas. Chefe de equipa op. manual gráfico. Chefe de equipa de reprografia. Chefe de equipa de vigilância. Condutor de máquinas t. empilhamento III. Controlador de laboratório III. Cortador de guilhotina III. Desenhador de execução I. Escriturário I. Estafeta auto I. Fiel de armazém II. Impressor gráfico I. Lubrificador de máquinas III. Mecânico de ar condicionado e frio pré-oficial. Mecânico auto pré-oficial. Motorista I. Operador de bobinagem e contracolagem III. Operador de computador I. Operador de manutenção de baterias III. Operador de máquinas II. Operador de máquinas de recolha de dados II. Pedreiro II.

Nível	Vencimentos 1995	Categorias
7	91 800\$00	Pintor II. Planificador estagiário. Preparador de <i>blending</i> II. Preparador-classificador de amostras estagiário. Recepcionista II. Soldador pré-oficial. Técnico oficial de manutenção mecânica pré-oficial. Telefonista III. Vendedor-atendedor I. Serralheiro civil pré-oficial.
6	85 100\$00	Ajudante de fogueiro II. Animador de actividades infantis II. Arquivista técnico II. Caixeiro II. Carpinteiro de limpos I. Condutor de máquinas t. empilhamento II. Controlador de laboratório II. Cortador de guilhotina II. Dactilógrafo III. Escriturário estagiário. Estafeta auto estagiário. Fiel de armazém I. Impressor gráfico estagiário. Lubrificador de máquinas II. Motorista estagiário. Operador de bobinagem e contracolagem II. Operador de computador estagiário. Operador de manutenção de baterias II. Operador de máquinas I. Operador de máquinas de recolha de dados I. Operador de tratamento de águas II. Pedreiro I. Pintor I. Porteiro recepcionista II. Preparador de <i>blending</i> I. Recepcionista I. Recolhedor III. Reprodutora de documentos III. Telefonista II. Vendedor-atendedor estagiário. Vigilante com funções pedagógicas III.
5	78 500\$00	Animador de actividades infantis I. Ajudante de fogueiro I. Ajudante de motorista II. Amostrador de controlo de qualidade II. Arquivista técnico I. Auxiliar II. Auxiliar de segurança II. Caixeiro I. Carpinteiro de limpos estagiário. Chefe de equipa de lavandaria/rouparia. Condutor de máquinas t. empilhamento I. Contínuo II. Controlador de laboratório I. Cortador de guilhotina I. Cozinheiro II. Dactilógrafo II. Empregado de serviços externos II. Ferramenteiro II. Fiel de armazém estagiário. Lubrificador de máquinas I. Operador de bobinagem e contracolagem I. Operador manual gráfico II. Operador de manutenção de baterias I. Operador de máquinas auxiliares II. Operador de máquinas estagiário. Operador de tratamento de águas I. Pedreiro estagiário. Pintor estagiário. Porteiro II. Porteiro recepcionista I. Preparador de <i>blending</i> estagiário. Recepcionista estagiário. Recolhedor II. Reprodutor de documentos II. Telefonista I. Vigilante com funções pedagógicas II.

Nível	Vencimentos 1995	Categorias
4	73 800\$00	Ajudante de motorista I. Amostrador de controlo de qualidade I. Arquivista técnico estagiário. Auxiliar de apoio gráfico II. Auxiliar I. Auxiliar de segurança I. Condutor de máquinas t. empilhamento estagiário. Contínuo I. Controlador de laboratório estagiário. Cortador de guilhotina estagiário. Costureira II. Cozinheiro I. Dactilógrafo I. Empregado de serviços externos I. Ferramenteiro I. Guarda II. Lubrificador de máquinas estagiário. Operador de bobinagem e contracolagem estagiário. Operador manual gráfico I. Operador de manutenção de baterias estagiário. Operador de máquinas auxiliares I. Operador de tratamento de águas estagiário. Porteiro I. Porteiro recepcionista estagiário. Recolhedor I. Reprodutor de documentos I. Telefonista estagiário. Vigilante com funções pedagógicas I.
3	70 200\$00	Auxiliar de apoio gráfico I. Costureira I. Empregado de balcão II. Empregado de balneários e sanitários. Empregado de lavandaria/rouparia II. Estafeta II. Guarda I. Operador manual gráfico estagiário. Reprodutor de documentos estagiário. Revisteira II. Vigilante com funções pedagógicas estagiário.
2	66 800\$00	Empregado de balcão I. Empregado de lavandaria/rouparia I. Estafeta I. Revisteira I. Trabalhador de limpezas II.
1	63 600\$00	Paquete II. Trabalhador de limpezas I.
0	53 700\$00	Paquete I.

Lisboa, 1 de Março de 1995.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, e do SITEMAC — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 112 do livro n.º 7, com o n.º 98/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras**

Entre as partes signatárias foram acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, com alterações subsequentes:

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial é válida pelo período de 12 meses e produz efeitos, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, desde o dia 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

.....

**Cláusula 19.ª**

**Regime de turnos**

.....

6 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio de 1090\$ ou servida pela Empresa nesse local nas condições dos refeitórios da mesma.

.....

**Cláusula 30.ª**

**Condições de prestação de trabalho suplementar**

.....

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar a Empresa fica obrigada a fornecer refeição gratuita nos seus refeitórios de acordo com o previsto na cláusula 159.ª ou, na impossibilidade, a conceder um subsídio no valor de 1090\$ para almoço, jantar ou ceia, e de 210\$ para pequeno-almoço.

.....

**Cláusula 46.ª**

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Os trabalhadores têm direito nas pequenas deslocações:

a) .....

b) Ao pagamento das despesas de alimentação no valor de 1090\$ para almoço, jantar ou ceia e de 210\$ para pequeno-almoço, se os trabalhadores ficarem impossibilitados de os tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem;

c) .....

**Cláusula 47.ª**

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes**

.....

2 — .....

- a) .....
- b) Ao pagamento de uma ajuda de custos no valor de 1305\$ diários durante os dias em que se encontrar deslocado.

**Cláusula 48.ª**

**Grandes deslocações ao estrangeiro**

.....

2 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Ajuda de custo no valor de 3812\$ diários, durante os dias em que se encontrar deslocado;
- e) .....
- f) .....

**Cláusula 50.ª**

**Seguro do pessoal deslocado**

1 — A Empresa efectuará, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de 7630 contos contra riscos de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período das pequenas e grandes deslocações no País e no estrangeiro.

2 — Nas grandes deslocações a Empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 7630 contos. Este seguro cobrirá, independentemente do seguro de acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período de deslocação, as viagens entre o local habitual de trabalho ou residência habitual e o local de deslocação.

**Cláusula 58.ª**

**Retribuições — Princípios gerais**

.....

2 — Considera-se remuneração base mínima a prevista no anexo III-A para cada nível.

A descrição de funções correspondentes às categorias profissionais criadas após a celebração original do AE constam do anexo I-A.

.....

**Cláusula 60.ª**

**Diuturnidades de antiguidade na Empresa**

.....

6 — .....

O valor mínimo da diuturnidade a partir de 1 de Janeiro de 1995 será de 979\$.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com a função de caixa ou de cobrador será atribuído um abono mensal para falhas de 4683\$

2 — Será atribuído um abono mensal para falhas de 2510\$:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

Cláusula 69.<sup>a</sup>

Subsídio de turnos

Aos trabalhadores da Empresa que prestem trabalho em horário de turnos, de acordo com o estabelecido na cláusula 19.<sup>a</sup>, será atribuído um subsídio de 360\$ e 720\$, respectivamente para o 1.º e 2.º turnos, e para o 3.º nos dias em que efectivamente prestem serviço naquele regime de horário.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>, terão direito a um subsídio de 158\$ por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição especial a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 160.<sup>a</sup>

Subsídio de educação

A Empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- 1) Creche — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora das unidades fabris e coloquem os seus filhos em creches a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 6631\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 2) Jardim infantil — às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 9025\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno;
- 3) Tempos livres — a todas as trabalhadoras, com excepção das que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no Bairro, a Empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo de 5765\$ nas condições estabelecidas em regulamento interno.

Cláusula 162.<sup>a</sup>

Refeitórios e subsídios de alimentação

4 — No caso de não existir ou não funcionar refectório no local de trabalho, a Empresa pagará a cada trabalhador um subsídio diário de 1090\$.

Cláusula 169.<sup>a</sup>

Subsídio de nascimento

1 — Os trabalhadores no activo terão direito a um subsídio de 4700\$ pelo nascimento de cada filho.

Cláusula 170.<sup>a</sup>

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo ou reformado, o familiar, desde que tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite de 70 220\$ contra apresentação dos documentos respectivos.

Cláusula 184.<sup>a</sup>

Disposição transitória

Consideram-se em vigor os acordos anteriormente negociados e subscritos pelas partes que não foram objecto de publicação.

ANEXO I-A

Descrição de funções

*Assessor superior.* — É o profissional com o grau académico de licenciatura que executa com elevado grau de autonomia, estudos e projectos tecnicamente complexos que requerem uma qualificação técnica superior e experiência profissional, com vista à solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa. Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de um nível igual ou inferior.

*Chefe de equipa de fogueiros.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente um grupo de profissionais sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Chefe de equipa de técnicos de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente um grupo de profissionais da sua especialidade sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Encarregado de técnicos de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade.

*Chefe de equipa de ar condicionado e frio.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente um grupo de profissionais da sua especialidade sob a dependência de um superior hierárquico. Pode executar funções da sua profissão.

*Encarregado de ar condicionado e frio.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade.

*Encarregado de técnicos de electricidade e electrónica.* — É o trabalhador que controla, dirige e coordena os serviços inerentes à sua actividade. Programa

e orienta a execução dos trabalhos e assegura as rotinas burocráticas. Colabora no estado de projectos de alteração de equipamento ao nível do *hardware* e *software*.

**Técnico de codificação e normalização.** — É o trabalhador que elabora estudos de standardização e normalização de produtos nas áreas das peças de reserva e materiais de conservação e procede à definição, emissão e divulgação de normas técnicas de actuação.

**Técnico de manutenção mecânica.** — É o trabalhador que mantém todas as máquinas sob a sua responsabilidade em bom funcionamento e afinação, de forma a obter a melhor qualidade e rendimento com o mínimo de desperdício. Detecta avarias, repara, afina, monta e desmonta os diferentes órgãos das máquinas. Assegura a manutenção preventiva do equipamento e efectua ensaios de matérias-primas e peças mecânicas.

**Técnico oficial de manutenção mecânica.** — É o trabalhador que prepara, limpa, opera e mantém o torno com vista ao bom torneamento de peças, a fresa com vista ao fabrico de peças e máquinas de rectificar de modo a executar todos os trabalhos de rectificação em diversos materiais. Trabalha por desenho, peças modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Executa peças, monta e repara vários tipos de máquinas ou órgãos de máquinas e prepara as ferramentas que utiliza.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que executa as tarefas de apoio administrativo da direcção. Recebe, analisa, regista e expede correspondência e mantém actualizada a agenda diária da chefia. Marca e prepara reuniões, atende telefonemas e regista mensagens. Participa, quando necessário, em reuniões e elabora a respectiva acta. Dactilografa documentos diversos utilizando máquina de escrever ou suporte informático. Organiza e mantém actualizado o arquivo do sector. Divulga normas ou outros documentos pelos diferentes serviços do sector. Prepara viagens e assegura o apoio das mesmas. Traduz, quando necessário, documentos e correspondência.

**Inspector de equipamentos.** — É o trabalhador que utiliza ferramentas específicas para a recolha de dados nos equipamentos, fazendo a sua introdução em suporte informático (sistema de gestão de manutenção). Efectua a análise do equipamento em regime dinâmico e procede em função dos valores obtidos a sua equilibragem. Executa inspecções programadas ou pontuais nos sistemas do equipamento mantendo actualizado o seu registo. Analisa os resultados propondo, se necessário, à sua hierarquia, a actuação do sector de manutenção. Colabora na montagem de novos equipamentos e acompanha o trabalho de grandes reparações.

#### ANEXO III-A

#### Retribuição base

#### Enquadramento das categorias

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
18	383 800\$00	Assessor superior. Director.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
17	338 800\$00	Advogado/consultor jurídico VI. Assessor VI. Director II. Economista VI. Profissional de engenharia VI.
16	299 100\$00	Advogado/consultor jurídico V. Assessor V. Assistente social VI. Consultor III. Director I. Economista V. Profissional de engenharia V. Psicólogo VI.
15	259 200\$00	Advogado/consultor jurídico IV. Analista de sistemas III. Assessor IV. Assistente social V. Chefe de departamento. Consultor II. Economista IV. Médico-coordenador. Organizador III. Profissional de engenharia IV. Psicólogo V. Técnico comprador de ramos III.
14	219 400\$00	Advogado/consultor jurídico III. Analista de sistemas II. Assessor III. Assistente social IV. Chefe de serviço II. Consultor I. Economista III. Encarregado-chefe de técnicos de manutenção mecânica. Encarregado-chefe electricista. Encarregado de técnicos de electricidade e electrónica. Médico. Organizador II. Profissional de engenharia III. Programador informático III. Psicólogo IV. Técnico comprador de ramos II.
13	179 500\$00	Advogado/consultor jurídico II. Analista de sistemas I. Assessor II. Assistente social III. Chefe de serviço I. Economista II. Encarregado-chefe fabril. Encarregado de técnicos de manutenção mecânica. Encarregado electricista. Encarregado metalúrgico II. Organizador I. Profissional de engenharia II. Programador informático II. Psicólogo III. Técnico comprador de ramos I. Técnico de electricidade e electrónica III.
12	153 200\$00	Advogado/consultor jurídico I. Agente de estudos III. Assessor I. Assistente social II. Chefe de equipa de electricistas. Chefe de equipa de técnicos de manutenção mecânica. Chefe de secção III. Chefe de sector fabril. Classificador de tabacos III.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
12	153 200\$00	Desenhador-projectista III. Economista I. Encarregado de ar condicionado e frio. Encarregado de fogueiros. Encarregado metalúrgico I. Enfermeiro-coordenador. Profissional de engenharia I. Programador informático I. Promotor de vendas III. Psicólogo II. Secretário CA II. Técnico de electricidade e electrónica II. Técnico de planeamento de produto III.
11	133 200\$00	Agente de estudos II. Agente de métodos III. Analista químico III. Assistente social I. Chefe de equipa de ar condicionado e frio. Chefe de equipa de fogueiros. Chefe de equipa metalúrgico. Chefe de secção II. Classificador de tabacos II. Comprador III. Caixa administrativo III. Desenhador-projectista II. Electricista III. Encarregado fabril II. Encarregado gráfico. Enfermeiro II. Inspector de equipamentos III. Inspector de vendas III. Preparador de trabalho III. Promotor de vendas II. Psicólogo I. Secretário CA I. Secretário de direcção II. Técnico de codificação e normalização III. Técnico de electricidade e electrónica I. Técnico de estudos comerciais III. Técnico de manutenção mecânica III. Técnico de planeamento de produto II. Técnico de publicidade III. Verificador de materiais III.
10	119 900\$00	Agente de estudos I. Agente de métodos II. Analista químico II. Assistente administrativo. Caixa administrativo II. Chefe de equipa prof. gráfico. Chefe de secção I. Classificador de tabacos I. Comprador II. Controlador de refeitório III. Correspondente em línguas estrangeiras III. Desenhador de estudos II. Desenhador-projectista I. Documentalista III. Educador-coordenador de jardim infantil. Electricista II. Encarregado fabril. Enfermeiro I. Foguetiro III. Inspector de equipamentos II. Inspector de vendas II. Mecânico de ar condicionado e frio III. Mecânico auto III. Planificador III. Preparador-classificador de amostras III. Preparador de trabalho II. Professor-coordenador de actividades infantis. Promotor de vendas I. Secretário de direcção I. Serralheiro civil III. Soldador III.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
10	119 900\$00	Técnico oficial de manutenção mecânica III. Técnico de codificação e normalização II. Técnico de estudos comerciais II. Técnico de manutenção mecânica II. Técnico de planeamento de produto I. Técnico de publicidade II. Verificador de materiais II.
9	110 200\$00	Agente de métodos I. Analista químico I. Arvorado de construção civil. Caixa administrativo I. Chefe de equipa fabril. Comprador I. Controlador de refeitório II. Correspondente em línguas estrangeiras II. Desenhador de estudos I. Documentalista II. Educador de infância II. Electricista I. Encarregado de armazém. Encarregado de cargas e descargas. Encarregado cond. máq. t. empilhamento. Encarregado de segurança. Encarregado de vigilância. Escriturário III. Estafeta auto III. Foguetiro II. Impressor gráfico III. Inspector de equipamentos I. Inspector de vendas I. Mecânico de ar condicionado e frio II. Mecânico auto II. Motorista III. Operador de computador III. Planificador II. Preparador de trabalho I. Preparador-classificador de amostras II. Serralheiro civil II. Soldador II. Técnico oficial de manutenção mecânica II. Técnico de codificação e normalização I. Técnico de estudos comerciais I. Técnico de manutenção mecânica I. Técnico oficial de manutenção mecânica II. Técnico de publicidade I. Vendedor-atendedor III. Verificador de materiais I.
8	100 400\$00	Analista químico estagiário. Carpinteiro de limpos III. Chefe de equipa de cargas e descargas. Chefe de equipa máq. t. empilhamento. Comprador estagiário. Controlador de refeitório I. Correspondente em línguas estrangeiras I. Desenhador de estudos estagiário. Desenhador de execução II. Documentalista I. Educador de infância I. Electricista pré-oficial. Escriturário II. Estafeta auto II. Fiel de armazém III. Foguetiro I. Impressor gráfico II. Mecânico de ar condicionado e frio I. Mecânico auto I. Motorista II. Operador de computador II. Operador de máquinas III. Pedreiro III. Pintor III. Planificador I. Preparador de blending III. Preparador-classificador de amostras I.

Nível	Vencimentos — 1995	Categorias	Nível	Vencimentos — 1995	Categorias
8	100 400\$00	Recepcionista III. Serralheiro civil I. Soldador I. Técnico de manutenção mecânica pré-oficial. Técnico oficial de manutenção mecânica I. Vendedor-atendedor II.			Animador de actividades infantis I. Ajudante de fogueiro I. Ajudante de motorista II. Amostrador de controlo de qualidade II. Arquivista técnico I. Auxiliar II. Auxiliar de segurança II. Caixeiro I. Carpinteiro de limpos estagiário. Chefe de equipa de lavanderia/rouparia. Condutor de máquinas t. empilhamento I. Contínuo II. Controlador de laboratório I. Cortador de guilhotina I. Cozinheiro II. Dactilógrafo II. Empregado de serviços externos II. Ferramenteiro II. Fiel de armazém estagiário. Lubrificador de máquinas I. Operador de bobinagem e contracolagem I. Operador manual gráfico II. Operador de manutenção de baterias I. Operador de máquinas auxiliares II. Operador de máquinas estagiário. Operador de tratamento de águas I. Pedreiro estagiário. Pintor estagiário. Porteiro II. Porteiro recepcionista I. Preparador de <i>blending</i> estagiário. Recepcionista estagiário. Recolhedor II. Reprodutor de documentos II. Telefonista I. Vigilante com funções pedagógicas II.
7	91 800\$00	Ajudante de fogueiro III. Caixeiro III. Carpinteiro de limpos II. Chefe de equipa de limpezas. Chefe de equipa op. manual gráfico. Chefe de equipa de reprografia. Chefe de equipa de vigilância. Condutor de máquinas t. empilhamento III. Controlador de laboratório III. Cortador de guilhotina III. Desenhador de execução I. Escriturário I. Estafeta auto I. Fiel de armazém II. Impressor gráfico I. Lubrificador de máquinas III. Mecânico de ar condicionado e frio pré-oficial. Mecânico auto pré-oficial. Motorista I. Operador de bobinagem e contracolagem III. Operador de computador I. Operador de manutenção de baterias III. Operador de máquinas II. Operador de máquinas de recolha de dados II. Pedreiro II. Pintor II. Planificador estagiário. Preparador de <i>blending</i> II. Preparador-classificador de amostras estagiário. Recepcionista II. Soldador pré-oficial. Técnico oficial de manutenção mecânica pré-oficial. Telefonista III. Vendedor-atendedor I. Serralheiro civil pré-oficial.	5	78 500\$00	Ajudante de motorista I. Amostrador de controlo de qualidade I. Arquivista técnico estagiário. Auxiliar de apoio gráfico II. Auxiliar I. Auxiliar de segurança I. Condutor de máquinas t. empilhamento estagiário. Contínuo I. Controlador de laboratório estagiário. Cortador de guilhotina estagiário. Costureira II. Cozinheiro I. Dactilógrafo I. Empregado de serviços externos I. Ferramenteiro I. Guarda II. Lubrificador de máquinas estagiário. Operador de bobinagem e contracolagem estagiário. Operador manual gráfico I. Operador de manutenção de baterias estagiário. Operador de máquinas auxiliares I. Operador de tratamento de águas estagiário. Porteiro I. Porteiro recepcionista estagiário. Recolhedor I. Reprodutor de documentos I. Telefonista estagiário. Vigilante com funções pedagógicas I.
6	85 100\$00	Ajudante de fogueiro II. Animador de actividades infantis II. Arquivista técnico II. Caixeiro II. Carpinteiro de limpos I. Condutor de máquinas t. empilhamento II. Controlador de laboratório II. Cortador de guilhotina II. Dactilógrafo III. Escriturário estagiário. Estafeta auto estagiário. Fiel de armazém I. Impressor gráfico estagiário. Lubrificador de máquinas II. Motorista estagiário. Operador de bobinagem e contracolagem II. Operador de computador estagiário. Operador de manutenção de baterias II. Operador de máquinas I. Operador de máquinas de recolha de dados I. Operador de tratamento de águas II. Pedreiro I. Pintor I. Porteiro recepcionista II. Preparador de <i>blending</i> I. Recepcionista I. Recolhedor III. Reprodutora de documentos III. Telefonista II. Vendedor-atendedor estagiário. Vigilante com funções pedagógicas III.	4	73 800\$00	Auxiliar de apoio gráfico I. Costureira I. Empregado de balcão II. Empregado de balneários e sanitários. Empregado de lavanderia/rouparia II. Estafeta II. Guarda I. Operador manual gráfico estagiário. Reprodutor de documentos estagiário. Revisteira II. Vigilante com funções pedagógicas estagiário.
			3	70 200\$00	

Nível	Vencimentos 1995	Categorias
2	66 800\$00	Empregado de balcão I. Empregado de lavanderia/rouparia I. Estafeta I. Revisteira I. Trabalhador de limpezas II.
1	63 600\$00	Paquete II. Trabalhador de limpezas I.
0	53 700\$00	Paquete I.

Lisboa, 1 de Março de 1995.

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

*José Luis Carapinha Rei.*

Pela Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 24 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 112 do livro n.º 7, com o n.º 98/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a CESIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

Revisão do acordo de empresa celebrado entre a SE-CIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1990.

#### Cláusula 19.ª

##### Trabalho por turnos

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

9 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 8 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 8 horas do dia 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba no montante de 5000\$.

#### Cláusula 24.ª

##### Retribuições mínimas e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste AE produzem efeitos de 1 de Fevereiro de 1995 a 31 de Janeiro de 1996.

- 2 — .....
- 3 — .....

- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

#### ANEXO I

##### Definição de funções

4-A — *Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional de outros trabalhadores administrativos.

#### ANEXO II

##### Tabelas salariais

	1 — Tabela salarial	2 — Tabela salarial resultante da aplicação da cláusula 11.ª-A
I .....	360 700\$00	
II .....	311 600\$00	
III .....	263 000\$00	
IV .....	214 800\$00	
V .....	172 700\$00	193 750\$00
VI .....	144 900\$00	158 800\$00
VII .....	132 450\$00	138 675\$00
VIII .....	125 800\$00	129 125\$00
IX .....	118 800\$00	122 300\$00
X .....	111 300\$00	115 050\$00
XI .....	107 450\$00	109 375\$00
XII .....	103 850\$00	105 650\$00
XIII .....	96 850\$00	100 350\$00
XIV .....	92 650\$00	94 750\$00
XV .....	77 950\$00	85 300\$00

3 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Nível VII:

Assistente administrativo.

Encarregado (de armazém, conservação e laboratório).

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

6 — Lanche — 250\$.

7:

Jantar — 1080\$;

Pequeno-almoço — 250\$.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Trabalho por turnos

1 — Jantar no local de trabalho — 1080\$.

2 — Jantar fora do local de trabalho — 1130\$.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

Abono para faltas

3 — 2680\$.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

Diuturnidades

2 — 4460\$.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1, 2 e 3 — 1080\$.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

Remuneração do trabalho por turnos

Valor indexado à remuneração base contratual fixada no AE com os seguintes mínimos:

Dois turnos folga fixa (13 % do nível IX) — 15 444\$;

Dois turnos desc. rot. (18 % do nível IX) — 21 384\$;

Três turnos desc. fixo (18 % do nível IX) — 21 384\$;

Três turnos desc. rot. (23,5 % do nível IX) — 27 918\$.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

5 % — 8800\$.

5 % — 8800\$.

2,5 — 4400\$.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

Regime de deslocações

3 — b) — 1250\$.

4:

a) — 853\$;

b) — 7610\$.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

Transferência de local

b) — 124 920\$.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

Regime de seguros

b) — 9 425 270\$.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

Subsídio a trabalhadores-estudantes

11:

Ensino primário — 3250\$;

Ciclo preparatório — 7350\$;

Cursos gerais — 11 100\$;

Cursos complementares e médios — 17 850\$;

Cursos superiores — 25 850\$.

Pela SECIL:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(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 de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de 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 os devidos efeitos, declaramos que FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 24 de Março de 1995. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco.*

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves.*

#### 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 Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (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, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indús-

trias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 24 de Março de 1995. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 113 do livro n.º 7, com o n.º 105/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários e outros — Alteração salarial e outras

Revisão do AE da EMEF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 15 de Março de 1994, celebrado entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e as seguintes organizações sindicais:

SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários;  
SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços;  
SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;  
SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;  
FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

### CAPÍTULO V

#### Duração e organização do tempo de trabalho

##### Cláusula nova

##### Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da Empresa, na sua residência ou em local em que possa ser contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 700\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição normal.

3 — Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a que haja alternância de descansos.

##### Cláusula nova

##### Trabalho de emergência

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado nas situações de emergência será igual à retribuição hora (*RH*), acrescida de 100% nos dias de trabalho normal e nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado e o disposto no n.º 2 da cláusula nova («Serviço de prevenção»).

5 — Terminado o tempo de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

6 — As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

Retribuição do trabalho

Matéria de expressão pecuniária

Cláusula 33.<sup>a</sup>

Diuturnidades

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — O valor de cada diuturnidade será actualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.
- 5 — .....
- 6 — .....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

Subsídio de turno

- 1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho por turnos rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal, constante do anexo n.º 1, que será actualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 37.<sup>a</sup>

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

- 1 — .....
- 2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos consta do anexo n.º 1 e será actualizada com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

Subsídio de turno .....	3 200\$00
Ajudas de custo diárias:	
Trabalhadores com índice de remuneração igual ou superior ao índice 196	8 805\$00
Trabalhadores com índice de remuneração igual ou superior ao índice 100 e inferior ao índice 196 .....	7 161\$00
Trabalhadores com índice de remuneração inferior ao índice 100 .....	6 577\$00
Subsídio de refeição .....	700\$00
Valor da 1. <sup>a</sup> diuturnidade .....	3 800\$00
Valor das restantes diuturnidades .....	3 400\$00
Abono de prevenção .....	700\$00
Acumulação de fundos de motorista ....	300\$00

ANEXO N.º 2

Grelha salarial

Índice	Valor	Índice	Valor	Índice	Valor
I		II		III	
332	265 420\$00				
306	244 630\$00	312	249 430\$00	319	255 020\$00
282	225 440\$00	288	230 240\$00	295	235 840\$00
259	207 060\$00	265	211 850\$00	272	217 450\$00
238	190 270\$00	244	195 070\$00	251	200 660\$00
217	173 480\$00	224	179 080\$00	230	183 870\$00
196	156 690\$00	203	162 290\$00	210	167 890\$00
176	140 700\$00	183	146 300\$00	190	151 900\$00
160	127 910\$00	165	131 910\$00	170	135 910\$00
150	119 920\$00	153	122 320\$00	156	124 720\$00
140	111 930\$00	143	114 320\$00	146	116 720\$00
132	105 530\$00	134	107 130\$00	137	109 530\$00
124	99 130\$00	126	100 730\$00	129	103 130\$00
118	94 340\$00	120	95 940\$00	121	96 740\$00
114	91 140\$00	116	92 740\$00	117	93 540\$00
110	87 940\$00	112	89 540\$00	113	90 340\$00
106	84 740\$00	108	86 340\$00	109	87 140\$00
100	79 950\$00	102	81 550\$00	104	83 150\$00
89	71 150\$00	90	71 950\$00	92	73 550\$00

Base 100 — 79 943\$.

Categorias	Índices								
	196	217	238	259	282	306	332		
Técnico prático .....	196	217	238	259	282	306	332		
Técnico auxiliar/assistente técnico .....	160	165	170	176	183	190	196	203	210
Motorista de ligeiros .....	114	116	117	118	120	121	124	126	129
Motorista de pesados .....	118	120	121	124	126	129	132	134	137
Mestre .....	217	224		230	238		244	251	
Contramestre .....	176	183		190	196		203	210	
Chefe de brigada .....	150	153		156	160		165	170	
Operário .....	124	126	129	132	134	137	140	143	146
Mestre electricista .....	217	224		230	238		244	251	
Contramestre electricista .....	176	183		190	196		203	210	
Chefe de brigada electricista .....	150	153		156	160		165	170	
Operário electricista .....	124	126	129	132	134	137	140	143	146
Desenhador-coordenador .....	176	183		190	196		203	210	
Desenhador projectista .....	150	153		156	160		165	170	
Desenhador .....	124	126	129	132	134	137	140	143	146
Chefe administrativo .....	176	183		190	196		203	210	
Chefe de secção .....	150	153		156	160		165	170	
Secretário .....	150			153			156		
Escriturário .....	124	126	129	132	134	137	140	143	146
Assistente administrativo I .....	176	183		190	196		203	210	

Categorias	Índices							
Assistente administrativo II .....	150	153		156	160		165	170
Inspector de segurança no trabalho .....	176	183		190	196		203	210
Promotor de segurança no trabalho .....	150	153		156	160		165	170
Analista .....	160			165			170	
Preparador .....	140	143		146	150		153	156
Telefonista .....	100	102		104	106		108	109
Auxiliar de serviços gerais (material) .....	100			102			104	
Chefe de contínuos .....	106			108			109	
Contínuo .....	100			102			104	
Ajudante de operário .....	106	108		109	110		112	113

Lisboa, 13 de Março de 1995.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Declara-se para os devidos efeitos que a FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas é constituída pelas seguintes organizações sindicais:

SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;

SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas.

Lisboa, 27 de Março de 1995. — Pela FETCOP, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Março de 1995.

Depositado em 28 de Março de 1995, a fl. 109 do livro n.º 7, com o n.º 86/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras

Revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do AE/DRAGAPOR, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1991, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1993.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 — (Sem alteração.)

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

### Cláusula 36.ª

#### Diuturnidades

Os trabalhadores ao serviço da DRAGAPOR, S. A., têm direito a uma diuturnidade de 2420\$ por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

### Cláusula 37.ª

#### Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de caixa terão direito a um abono para falhas, enquanto exercerem estas funções, no valor de 5620\$ mensais.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Sem alteração.)
- 3 — (Sem alteração.)
- 4 — (Sem alteração.)
- 5 — (Sem alteração.)
- 6 — (Sem alteração.)
- 7 — O subsídio de refeição é dos seguintes montantes:
  - a) Na sede — 820\$;
  - b) Na oficina — 400\$.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Subsídio de dragagens**

Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> classe em serviço nas embarcações em laboração terão direito a um subsídio de dragagem, no montante de 280\$, por cada dia útil de dragagem efectiva.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Prémio de milha**

Sempre que as unidades autónomas de dragagens e ou embarcações auxiliares tenham de navegar fora da barra, entre dois pontos do continente ou ilhas adjacentes, os tripulantes respectivos terão direito a um abono de 135\$ por cada milha navegada naquelas condições.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Deslocações**

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Sem alteração.)
- 3 — Aos trabalhadores marítimos será atribuído um valor diário de 620\$ no porto de origem ou em pequena deslocação e de 1240\$, quando em grande deslocação.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Prémio de fim-de-semana**

Os trabalhadores da empresa que prestam trabalho durante os dias de descanso semanal, complementar e dias de feriado têm direito a um prémio no montante de 2500\$ por cada dia de trabalho prestado.

**ANEXO II****Tabela salarial**

Níveis	Vencimento
1 .....	156 500\$00
2 .....	137 000\$00
3 .....	121 800\$00
4 .....	107 600\$00
5 .....	93 500\$00
6 .....	82 200\$00
7 .....	79 000\$00
8 .....	70 800\$00
9 .....	67 700\$00
10 .....	62 500\$00
11 .....	56 200\$00
12 .....	54 100\$00
13 .....	52 100\$00
14 .....	52 000\$00
15 .....	52 000\$00

Lisboa, 10 de Março de 1995.

Pela DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Março de 1995.

Depositado em 28 de Março de 1995, a fl. 109 do livro n.º 7, com o n.º 85/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a ANA — Aeroportos e Navegação Aérea, E. P., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outros — Alteração salarial e outras**

Revisão do AE outorgado pela ANA, E. P., e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992.

Artigo 1.º

Na cláusula 4.ª é suprimida a referência ao anexo IV («Recrutamento e selecção»).

Artigo 2.º

A cláusula 5.ª passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 5.ª

Princípios gerais

1 — A admissão de trabalhadores da ANA, E. P., far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

- a) Definição e divulgação prévia do conteúdo da função a preencher e das exigências habilitacionais e outras que ela imponha;
- b) Preferência, em igualdade de condições, aos candidatos apurados em recrutamento interno;
- c) Recurso, como regra, ao processo de concurso documental ou com prestação de provas;
- d) Participação da CT ou dos seus representantes como observadores nos júris dos concursos e com direito a parecer final sobre o processo, a emitir no prazo de três dias úteis.

2 — Os trabalhadores contratados a termo serão admitidos como candidatos nos processos de recrutamento interno, desde que preencham todos os requisitos para o efeito.

3 — As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respectiva carreira.

4 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — É introduzida a cláusula 5.ª-A, com a seguinte redacção:

Cláusula 5.ª-A

Regulamento de recrutamento e selecção

O processo de recrutamento e selecção de pessoal constará de regulamento próprio.

Artigo 3.º

Na cláusula 15.ª é acrescentada a alínea *u*), com a seguinte redacção:

*u*) A ANA, E. P., obriga-se a emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem cursos de especialização, por exigência da empresa, com aproveitamento.

Artigo 4.º

1 — As cláusulas 20.ª e 21.ª passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 20.ª

Princípios fundamentais

1 — A ANA, E. P., detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador com dolo ou culpa em violação de algum dos deveres consignados no presente acordo.

3 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

5 — Da aplicação de sanções disciplinares cabe reclamação ou recurso para o conselho de gerência nos termos do regulamento referido na cláusula seguinte.

Cláusula 21.ª

Regulamento disciplinar

O regime do exercício da acção disciplinar constará de regulamento próprio.

2 — São suprimidas as cláusulas 22.ª a 54.ª

Artigo 5.º

As alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 da cláusula 100.ª passam a ter a seguinte redacção:

- 1 — .....
- a) De 13 % sobre a remuneração base em relação aos TOE integrados nos níveis 59, 58 e 57;
- b) De 11 % sobre a remuneração base em relação aos TOE integrados nos restantes níveis.

Artigo 6.º

O n.º 4 da cláusula 114.ª passa a ter a seguinte redacção:

4 — A ANA, E. P., fornecerá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de 675\$ ou 830\$, conforme haja ou não refeitório da empresa no local de trabalho, nos termos do regulamento em vigor.

### Artigo 7.º

A cláusula 116.ª passa a ter o seguinte texto:

#### Cláusula 116.ª

##### Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os trabalhadores ao serviço da ANA, E. P., têm direito a uma diuturnidade de 2,23% do salário médio por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

### Artigo 8.º

1 — É introduzido o n.º 4 da cláusula 137.ª, com a seguinte redacção:

4 — A empresa dará a conhecer aos sindicatos o plano anual de formação.

2 — São suprimidas as cláusulas 138.ª a 144.ª

### Artigo 9.º

São alterados os n.ºs 1 e 4 da cláusula 145.ª, os quais passam a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 145.ª

##### Impedimentos temporários e frequência dos cursos e acções de formação profissional

1 — Consideram-se impedimentos temporários a frequência de cursos e acções de formação profissional condicionantes da evolução do trabalhador na respectiva carreira:

- a) Doença comprovada;
- b) Falta de aproveitamento no curso, acção de formação ou estágio realizados há menos de um ano;
- c) Razões de serviço surgidas após a indigitação para o curso.

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

4 — No caso referido no número anterior, tendo o trabalhador aproveitamento, a nova situação profissional reportará os seus efeitos à data em que teria lugar se o impedimento não tivesse ocorrido.

### Artigo 10.º

São suprimidas as cláusulas 155.ª a 166.ª

### Artigo 11.º

O n.º 7 da cláusula 176.ª passa a ter a seguinte redacção:

7 — A negociação dos regulamentos previstos na cláusula 172.ª terá lugar no âmbito da comissão a que se refere esta cláusula.

### Artigo 12.º

As tabelas salariais constantes dos anexos I e II são as seguintes:

#### ANEXO I Tabela salarial I

Nível	Valor
25	308 590\$00
24	290 940\$00
23	263 040\$00
22	246 090\$00
21	221 570\$00
20	208 340\$00
19	195 660\$00
18	186 460\$00
17	167 090\$00
16	157 850\$00
15	147 250\$00
14	135 050\$00
13	123 690\$00
12	119 650\$00
11	111 930\$00
10	109 510\$00
9	106 030\$00
8	103 600\$00
7	97 270\$00
6	94 750\$00
5	89 660\$00
4	85 710\$00
3	84 610\$00
2	81 320\$00
1	76 730\$00

Salário médio: 147 803\$.

#### ANEXO I Tabela salarial dos TOE

Nível	Valor
59	357 620\$00
58	337 950\$00
57	303 130\$00
56	262 610\$00
55	246 680\$00
54	230 740\$00
53	214 810\$00
52	198 870\$00
51	182 950\$00
50	167 020\$00

### Artigo 13.º

#### ANEXO V

1 — É suprimida a cláusula 7.ª («comissão de promoção»).

2 — São alteradas as percentagens constantes do n.º 1 da cláusula 14.ª nos seguintes termos:

#### Cláusula 14.ª

##### Remuneração de especialização

1 — São atribuídas aos técnicos superiores as seguintes remunerações de especialização reportadas ao nível 22 da tabela salarial I actualizada:

- a) Assessor C 25 — 31%;
- b) Especialista E 25 — 31%;

- c) Especialista E 24 — 26 %;
- d) Especialista E 23 — 23 %;
- e) Sênior F 22 — 17 %;
- f) Sênior F 21 — 10 %;

#### Artigo 14.º

##### Regulamento autónomo dos técnicos de telecomunicações aeronáuticas

É alterado o n.º 2 da cláusula 9.ª (resultante do reajustamento do sistema de RQT segundo novo critério), nos seguintes termos:

- 1 — .....
- 2 — A remuneração de qualificação técnica corresponde às seguintes percentagens da remuneração mensal do nível 19 da tabela salarial (anexo I):

- a) Nível 0 — 92 %;
- b) Nível I — 88 %;
- c) Nível II — 63 %;
- d) Nível III — 42 %.

#### Artigo 15.º

##### Regulamento autónomo dos técnicos de informação e comunicações aeronáuticas

É alterado o n.º 1 da cláusula 13.ª (resultante do reenquadramento dos graus 1, 2 e 3):

#### Cláusula 13.ª

##### Enquadramento em níveis salariais

1 — O enquadramento salarial dos TICA é o seguinte:

- Grau 3 — nível 22;
- Grau 2 — nível 21;
- Grau 1 — nível 20.

#### Artigo 16.º

##### Regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias

É alterado o n.º 4 da cláusula 6.ª (resultante do reenquadramento do supervisor operacional do nível 19 para o nível 20):

4 — Os graus referidos no n.º 1 são atribuídos nos termos da alínea k) da cláusula 2.ª do anexo V e correspondem às funções de instrução, assessoria e supervisão operacional, nos termos seguintes:

- a) Grau 3 — nível 21 — instrutor;
- b) Grau 2 — nível 20:

Assessor;  
Supervisor operacional;

- c) Grau 1 — nível 19 — monitor de formação.

Pelo Conselho de Gerência da ANA, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA (\*):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINCTA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITECSA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTICA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDOPA:

(Assinaturas ilegíveis.)

(\* O SITAVA assina a presente revisão nos termos da credencial hoje exibida, isto é, com exclusão do RAOPA (regulamento dos oficiais de operações aeroportuárias).

#### Acordo de revisão do Regulamento Autónomo dos Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticas

As cláusulas 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 7.ª, 8.ª, 9.ª, 10.ª, 17.ª, 18.ª, 19.ª, 25.ª, 33.ª e 38.ª do RATA passam a ter a seguinte redacção, sendo introduzida uma nova cláusula 25.ª-A, com o texto que no lugar próprio se indica:

#### Cláusula 3.ª

##### Carreira profissional

- 1 — (Igual.)
- 2 — Os graus da carreira de TTA são:
  - a) Grau V:  
Chefia V;
  - b) Grau IV:  
Chefia IV;
  - c) Grau III:  
Chefia III;  
Assessor I;  
Coordenador de formação;
  - d) Grau II:  
Chefia II;  
Instrutor;
  - e) Grau I:  
Chefia I;  
Supervisor técnico;  
Monitor;  
Assessor II;

2-A — A função de coordenação da formação é cumulável com outras funções.

- 3 — (Igual.)

4 — A carreira de TTA desenvolve-se pelas fases seguintes:

TTA A2;  
TTA A1;

TTA A;  
TTA B;  
TTA C;  
TTA D.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São requisitos de ingresso na carreira de TTA:

- a) Para a fase D, o bacharelato em Engenharia Electrotécnica no ramo de Telecomunicações ou de Sistemas e Computadores ou habilitação equivalente;
- b) Para a fase C, a licenciatura em Engenharia Electrotécnica no ramo de Telecomunicações ou de Sistemas e Computadores ou habilitação equivalente.

2 — (Iguar.)

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Acesso nas fases

1 — As condições de acesso nas fases referidas no n.º 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> são as seguintes:

- a) À fase A2, os TTA A1 com três anos na fase A1;
- b) À fase A1, os TTA A com três anos nesta fase;
- c) À fase A, os TTA B com dois anos nesta fase;
- d) À fase B, os TTA C com dois anos nesta fase;
- e) À fase C, os TTA D com dois anos nesta fase.

2 — Os acessos referidos no número anterior são condicionados pelos seguintes factores:

- a) Apreciação curricular;
- b) Qualificação técnica na modalidade do órgão onde está integrado;
- c) Apreciação expressa das chefias.

3 — (Iguar.)

4 — (Iguar.)

5 — (Iguar.)

6 — (Iguar.)

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Requisitos de nomeação para graus

1 — (Iguar.)

a) (Iguar.)

b) Para assessor II:

Ser TTA A1 ou A2;

(Iguar.)

(Iguar.)

c) (Iguar.)

d) Para supervisor técnico:

Ser TTA A1 ou A2;

(Iguar.)

(Iguar.)

e) (Iguar.)

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Cessação de funções nos graus

1 — A atribuição dos graus pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Decisão unilateral da empresa ou do TTA, com pré-aviso de seis meses;
- c) Decisão unilateral da empresa ou do TTA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de pré-aviso.

1-A — A cessação de funções nos termos da alínea c) do número anterior produz-se imediatamente, mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.

2 — (Iguar.)

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Qualificações técnicas

As qualificações técnicas dos TTA são as seguintes:

- a) Ajudas rádio à navegação aérea;
- b) Comunicações;
- c) Radar;
- d) Software;
- e) TCD;
- f) Tratamento e processamento de dados (*hardware*);
- g) Aeroporto.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Remuneração de qualificação técnica

1 — (Iguar.)

2 — As remunerações de qualificação técnica (RQT) são as correspondentes às seguintes percentagens da remuneração mensal do nível 21 da tabela salarial (anexo I):

80,4% para o nível 0;

77,7% para o nível I;

56,5% para o nível II;

38% para o nível III.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação técnica por órgão

1 — Os níveis de qualificação técnica são, para os diferentes órgãos, os seguintes:

- a) Lisboa — níveis 0, I, II e III para qualquer das qualificações técnicas;
- b) Santa Maria — níveis 0, I, II e III para comunicações e ajudas rádio à navegação aérea;
- c) Aeroportos (Porto, Faro, Funchal, Porto Santo, Ponta Delgada, Horta, Flores) — níveis 0, I, II e III para aeroporto.

2 — Os níveis máximos da qualificação técnica aeroporto dependem dos equipamentos existentes, agrupados do seguinte modo:

Grupo 1 — equipamento TWR+NDB;

Grupo 2 — equipamento VOR, DME ou TACAN;

Grupo 3 — equipamento ILS;  
Grupo 4 — equipamento RADAR.

3 — Os níveis máximos a que se refere o número anterior são os seguintes:

Nível III — um grupo de equipamentos;  
Nível II — dois grupos de equipamentos;  
Nível I — três grupos de equipamentos;  
Nível 0 — todos os grupos de equipamentos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Atribuições

1 — Aos TTA A2 cabe o desempenho de qualquer das funções referidas na cláusula 13.<sup>a</sup> e ainda as de supervisão.

2 — Aos TTA A1 compete o exercício de qualquer das funções indicadas na cláusula 13.<sup>a</sup>

3 — Aos TTA A e B pode ser atribuído o desempenho de qualquer das funções indicadas na cláusula 13.<sup>a</sup>, excepto as das alíneas *k*) e *n*).

4 — Aos TTA C e D incumbe o exercício das funções mencionadas nas alíneas *a*) a *f*) do n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Regime da duração do trabalho

1 — A duração do trabalho para os TTA é de trinta e cinco horas semanais, apuradas por média do ciclo de horário.

2 — Os horários de trabalho obedecem ao regime de turnos e ao de horário regular para manutenção diurna.

3 — No caso de regime de turnos, o horário deve prever dois dias de descanso consecutivos, sendo o primeiro qualificado como dia de descanso complementar e o segundo como dia de descanso semanal.

4 — O intervalo entre turnos não será inferior a seis horas.

5 — As remunerações por trabalho extraordinário ou prestado em dia de descanso semanal ou complementar só serão devidas para além das trinta e cinco horas semanais, computadas nos termos do n.º 1.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

Os horários de trabalho serão elaborados pela empresa ouvidos os sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de assistência

1 — O período de tempo durante o qual um TTA se mantém contactável e disponível fora do seu local

de trabalho para eventual prestação de trabalho designa-se por período de assistência.

2 — O regime de assistência visa:

*a*) Cobrir faltas verificadas nos turnos de serviço, quando seja indispensável a substituição, e delas não seja dado conhecimento à empresa com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência;

*b*) Resolução de situações de emergência decorrentes de anomalias nos equipamentos e sistemas e que sejam insusceptíveis de resposta pelo funcionamento normal dos serviços de manutenção.

3 — Os trabalhadores em regime de assistência constam de escala diária própria, cuja estrutura será definida em anexo aos respectivos horários de trabalho, podendo ser autorizadas trocas pela chefia responsável.

4 — O número de dias em escala de assistência será repartido equitativamente pelos TTA de cada órgão.

5 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia um período das 0 às 24 horas.

6 — O TTA em assistência deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalado, na sua residência ou em local previamente indicado, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço. Nas regiões onde tal seja possível será fornecido um meio de localização do tipo BIP, sendo o mesmo fornecido pela empresa a cada TTA em assistência.

7 — O TTA escalado em assistência deverá apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de sessenta minutos após convocação.

8 — Cabe à empresa assegurar ou pagar o transporte do TTA convocado para a prestação de trabalho em regime de assistência.

9 — Por cada convocação em assistência serão contadas, no mínimo, quatro horas de trabalho.

10 — A primeira e segunda falta, no mesmo mês, à convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de assistência determinam a perda, respectivamente, de um terço ou de dois terços do subsídio aplicável.

11 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

*a*) Faltas por doença superior a quatro dias consecutivos comprovada por médico da ANA — E. P., ou por este indicado;

*b*) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;

*c*) Falta por nascimento de filho ou nojo;

*d*) Prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado.

12 — Ao trabalhador que, constando da escala de serviço, faltar, obrigando a convocação de outro trabalhador em assistência, é aplicável o disposto nos n.ºs 10 e 11.

13 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais ao abrigo dos respectivos créditos de tempo não fazem funcionar o regime de assistência.

14 — Em caso algum pode exigir-se, em consequência do cumprimento do horário de trabalho e de chamadas em assistência, um período de presença superior a catorze horas consecutivas.

15 — A aplicação do regime de assistência, bem como a amplitude dos períodos cobertos por esse regime, depende de decisão da empresa, depois de ouvido o sindicato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

##### Regime remuneratório da assistência

1 — O regime de assistência confere direito a um subsídio mensal calculado nos termos da tabela anexa a este regulamento autónomo.

2 — O subsídio de assistência cobre:

- a) A permanência em escala de assistência até 4 dias por mês ou 12 dias por trimestre;
- b) A prestação de trabalho, mediante convocações em assistência, até catorze horas por mês.

3 — Se, dentro dos limites da alínea a) do número anterior, o TTA for escalado em dia de descanso complementar ou semanal, terá direito a um acréscimo de, respectivamente, 10% e 12,5% do subsídio de assistência mensal.

4 — A permanência em escala de assistência, para além dos limites da alínea a) do n.º 2, confere ao TTA o direito aos seguintes acréscimos do subsídio de assistência:

- a) Por dia normal de trabalho — 10%;
- b) Por dia de descanso complementar — 20%;
- c) Por dia de descanso semanal — 25%.

5 — Em caso de prestação de trabalho, por convocação em assistência, dentro do limite da alínea b) do n.º 2, em dia de descanso complementar ou semanal, o TTA receberá um acréscimo remuneratório igual ao valor em singelo do tempo de trabalho considerado, para além do valor aplicável nos termos dos n.ºs 3 ou 4.

6 — Se a prestação de trabalho prevista no número anterior recair no dia de descanso semanal, será devido o correspondente descanso compensatório.

7 — Sempre que a prestação de trabalho por convocação em assistência ultrapassar o limite definido na alínea b) do n.º 2, será aplicável o regime do trabalho suplementar, para além do valor que resulte dos n.ºs 3 ou 4.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalhos em alta tensão

Os trabalhos que envolvam tensões de valor eficaz superior ao previsto no artigo 4.º do Decreto n.º 42 895, de 31 de Março de 1960, devem ser efectuados por uma

equipa constituída, no mínimo, por dois TTA devidamente qualificados.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Disposições finais e transitórias

1 — Nos aeroportos do Porto, Faro, Funchal, Porto Santo, Ponta Delgada, Horta e Flores, as RQT em vigor são substituídas pela RQT de aeroporto no nível correspondente.

2 — O MNAATL, o MNAASM, assim como os assessores, supervisores técnicos e monitores do MNAASM, transitam para a RQT 0 da respectiva qualificação técnica.

3 — Qualquer alteração na composição actual dos equipamentos que envolva modificação dos níveis máximos de qualificação técnica a que se refere a cláusula 10.<sup>a</sup> produzirá efeitos, na RQT aplicável, a partir do mês seguinte.

4 — Até 1995, inclusive, transitam para a fase A2 os TTA A1 que completem três anos na fase A1 e que detenham a RQT máxima; a partir de 1996, inclusive, o acesso à fase A2 é anualmente limitado, para além das condições indicadas no n.º 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>, a 5% do total de TTA, não sendo computados para este efeito os TTA oriundos dos graus.

5 — São posicionados no grau V o MNACON, o MNAATL e o GTMNA.

##### Horários e dotações anexos

(Eliminar.)

#### ANEXO III

##### Enquadramentos salariais

Níveis:

25 .....	Grau V
24 .....	Grau IV
23 .....	Grau III
22 .....	Grau II
21 .....	{ Grau I
	{ Fase A2
20 .....	Fase A1
19 .....	TTA A
18 .....	TTA B
17 .....	—
16 .....	TTA C
15 .....	TTA D

24 de Fevereiro de 1993.

Pela ANA, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITECSA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA:

(Assinaturas ilegíveis.)

**Acordo de revisão do regulamento autónomo dos técnicos de informação e comunicações aeronáuticas (RATICA)**

As cláusulas 3.<sup>a</sup>, 4.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup>, 9.<sup>a</sup>, 10.<sup>a</sup>, 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup>, 28.<sup>a</sup>, 29.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>, 32.<sup>a</sup>, 33.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup>, 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup> do RATICA passam a ter a seguinte redacção, sendo eliminadas as cláusulas 11.<sup>a</sup>, 19.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup>, e introduzidas novas cláusulas 14.<sup>a</sup>-A e 26.<sup>a</sup>-A com os textos que nos lugares próprios se indicam:

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Recrutamento e selecção**

- 1 — (Iguar.)
  - a) (Iguar.)
  - b) (Iguar.)
  - c) Conhecimentos básicos de informática e destreza na utilização de teclados;
  - d) Idade não superior a 26 anos.

2 — É factor preferencial a posse de conhecimentos de língua francesa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Ingresso**

1 — O ingresso na carreira dependerá, para além da existência de necessidades funcionais efectivas, da conclusão, com aproveitamento, do curso básico de informação e comunicações aeronáuticas, o qual incluirá, na fase final, um estágio *on job* com duração adequada.

2 — (Eliminar.)

3 — (Iguar.)

4 — (Eliminar.)

5 — Para os candidatos que frequentem o mesmo curso básico, o ingresso na carreira reporta-se, para efeitos de antiguidade, à mesma data, a qual será a da conclusão da fase teórica do curso.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Impedimento à progressão profissional**

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — Da apreciação negativa cabe reclamação hierárquica, a apresentar pelo TICA interessado, nos cinco dias úteis seguintes à recepção da respectiva comunicação, da qual devem constar os factores de apreciação considerados.

4 — (Eliminar.)

5 — (Eliminar.)

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Progressão técnica**

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

4 — (Eliminar.)

5 — (Eliminar.)

6 — (Eliminar.)

7 — (Iguar.)

8 — Qualquer que seja o nível funcional do TICA, a empresa permitirá a manutenção da qualificação/especialização de que seja detentor no órgão de colocação, sem prejuízo da normalidade do serviço.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Nomeações para a progressão técnica**

1 — As nomeações para a progressão técnica far-se-ão desde que estejam satisfeitas as condições exigidas para o efeito, atenta a antiguidade na carreira.

2 — Os TICA poderão renunciar, voluntariamente, por uma só vez, a cada progressão técnica, desde que daí não resultem inconvenientes para o serviço.

3 — (Iguar.)

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Impedimentos temporários da frequência de acções de formação**

(Eliminar.)

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Acesso aos graus**

1 — A nomeação para funções a que correspondem graus é efectuada pela empresa, nas seguintes condições:

- a) Existência de necessidade funcional;
- b) Escolha de entre os TICA candidatos que, além de satisfazerem os requisitos específicos constantes da cláusula 14.<sup>a</sup>-A, não tenham tido apreciação negativa no aproveitamento técnico-profissional nos últimos dois anos.

2 — (Eliminar.)

3 — (Eliminar.)

4 — (Iguar.)

5 — (Iguar.)

**Cláusula 14.<sup>a</sup>-A**

**Requisitos para acesso aos graus**

1 — São requisitos específicos de candidatura para funções correspondentes aos graus:

- a) Para assessor I:

Ser assessor II há pelo menos um ano;

b) Para assessor II:

Ter o mínimo de três anos de experiência na área de qualificação/especialização a assessorar;

c) Para supervisor operacional:

Ser detentor há, pelo menos, três anos de qualificação/especialização técnica da área a supervisionar;

d) Para monitor:

Ter o mínimo de dois anos de experiência na área de desempenho da função;  
Ter o curso de instrução operacional;

e) Para instrutor:

Ser ou ter sido monitor pelo menos um ano;  
Ser detentor de pelo menos cinco anos de qualificação/especialização técnica necessária à área de desempenho da função;  
Ter curso de formação pedagógica adequado.

2 — Na apreciação das candidaturas deverão ser ponderados, nomeadamente, os seguintes factores:

a) Para funções de assessoria:

Capacidade de trabalho em equipa;  
Espírito de organização;  
Capacidade de análise e de inovação;  
Experiência adquirida, nomeadamente na elaboração de projectos;

b) Para funções de supervisão:

Capacidade de chefia;  
Domínio dos aspectos técnico-operacionais das funções em causa;  
Relacionamento humano;  
Antiguidade e experiência adquirida na área a supervisionar;

c) Para funções de formação:

Capacidade de explanação;  
Vocação pedagógica;  
Segurança operacional;  
Habilitações literárias;  
Experiência adquirida.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

Cessação de funções nos graus

1 — A atribuição dos graus pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Decisão unilateral da empresa ou do TICA, com pré-aviso de seis meses;
- c) Decisão unilateral da empresa ou do TICA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de pré-aviso.

1-A — A cessação de funções nos termos da alínea c) do número anterior produz-se imediatamente, mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.

2 — (Igual.)

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Lista de escalonamento

(Eliminar.)

Cláusula 21.<sup>a</sup>

Formação

(Eliminar os n.ºs 4 e 5.)

Cláusula 22.<sup>a</sup>

Princípios gerais das verificações

(Eliminar.)

Cláusula 23.<sup>a</sup>

Recolocação e reclassificação por inaptidão técnica

(Eliminar.)

Cláusula 25.<sup>a</sup>

Duração e horário de trabalho

(Nova redacção)

1 — A duração do trabalho para os TICA é de trinta e seis horas semanais, apuradas por média do ciclo de horário.

2 — (Igual.)

3 — O horário de turnos compreenderá dois dias de descanso consecutivos, sendo o primeiro qualificado como dia de descanso complementar e o segundo como dia de descanso semanal.

4 — O intervalo entre turnos não será inferior a oito horas.

5 — O horário de turnos não pode prever rendições entre as 0 e as 7 horas.

6 — As remunerações suplementares por trabalho extraordinário ou prestado em dia de descanso semanal ou complementar só serão devidas a partir da trigésima sétima hora, inclusive, de prestação em período semanal de trabalho, apurado em média do ciclo de horário.

7 — Os horários de trabalho, bem como as dotações dos órgãos e a constituição das equipas, são definidos pela empresa, com prévia audição dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

Direito a férias

Os TICA têm direito, em cada ano civil, aos seguintes períodos de férias, de acordo com o seu regime de trabalho no ano em que as férias são gozadas:

- a) Caso trabalhem em horário regular, 22 dias úteis, contados de segunda-feira a sexta-feira;

- b) Caso trabalhem em horário de turnos, 30 dias seguidos;  
c) Em qualquer dos casos, os feriados intercorrentes não contam como dias de férias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Períodos especiais de descanso

- 1 — (Iguar.)  
2 — (Iguar.)  
3 — Os períodos de descanso referidos nos números antecedentes e no n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup> são sobreponíveis quando coincidentes.

4 — (Eliminar.)

5 — (Eliminar.)

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração operacional

- 1 — (Iguar.)  
2 — A remuneração operacional dos TICA prevista no número anterior é calculada sobre o valor da fase mais alta da carreira por aplicação das percentagens constantes do anexo.

3 — (Iguar.)

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

- 1 — (Iguar.)  
2 — (Iguar.)  
3 — Os trabalhadores em regime de disponibilidade constam de escala diária própria.  
4 — (Iguar.)  
5 — (Iguar.)  
6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todas as funções de natureza operacional conferem direito a um subsídio de disponibilidade no montante fixado no anexo.

7 — (Iguar.)

8 — (Iguar.)

- a) Doença comprovada por médico da empresa ou por esta indicado;  
b), c) e d) (Iguar.)

9 — (Iguar.)

10 — (Iguar.)

11 — (Iguar.)

12 — (Iguar.)

13 — (Iguar.)

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Deveres dos TICA

Sem prejuízo dos restantes deveres dos trabalhadores, previstos neste acordo, são deveres específicos dos TICA:

- a) (Iguar.)  
b) (Iguar.)  
c) (Iguar.)  
d) Cumprir as normas provenientes da empresa, desde que não contrariem os direitos e garantias dos TICA, e as dimanadas das entidades aeronáuticas competentes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

Sem prejuízo dos restantes deveres estabelecidos neste acordo, são deveres específicos da empresa para com os TICA:

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos TICA

São direitos e garantias específicos dos TICA qualificados em RTF:

- a) A protecção de gravações de comunicações inerentes ao serviço móvel aeronáutico contra reproduções ou escutas não determinadas no âmbito da cadeia hierárquica respectiva ou por autoridade externa competente;  
b) O uso de todos os meios legais de defesa, durante o período em que decorra qualquer inquérito ou outro processo relativo ao exercício das funções, mesmo permanecendo fora da escala de serviço ou na situação de suspensão da qualificação;  
c) O acompanhamento pessoal de todos os processos de investigação em que esteja envolvido e o acesso atempado às conclusões preliminares para eventual contradita fundamentada, que será considerada no relatório final.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio suplementar

Sem prejuízo do disposto no clausulado geral, os TICA que prestam serviço em Santa Maria têm direito, até 31 de Dezembro de 1993, a um subsídio equivalente a 12% da remuneração operacional mais elevada da carreira.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

## Subsídio de polivalência

Aos TICA abrangidos pela alínea *a*) do n.º 3.1 da cláusula 29.<sup>a</sup> deste regulamento é atribuído, até 31 de Dezembro de 1993, um subsídio de polivalência equivalente a 11,94% da remuneração operacional mais elevada da carreira.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

## Normas transitórias

(Eliminar.)

Horários, dotações, constituição das equipas, disponibilidade

(Eliminar.)

## ANEXO

1 — Na sequência do acordo estabelecido entre a ANA, E. P., o SINTICA, o SINCTA e o SITAVA ficam definidas as seguintes condições remuneratórias:

## Ano de 1993 (\*)

Subsídio de disponibilidade .....	27 895\$00
Subsídio de polivalência .....	13 018\$00
Subsídio suplementar .....	13 086\$00
Remuneração operacional:	

		Percentagem do nível 19
RIV de Lisboa:		
Nível I .....	107 000\$00	52,07
Nível II .....	88 000\$00	42,82
Nível III .....	75 000\$00	36,50
Nível IV .....	58 000\$00	28,22
Nível V .....	49 900\$00	24,28
Nível VI .....	33 000\$00	16,06
RIV de Santa Maria:		
Nível I .....	109 000\$00	53,04
Nível II .....	106 000\$00	51,58
Nível III .....	62 000\$00	30,17
Nível IV .....	58 000\$00	28,22
Nível V .....	33 000\$00	16,06

(\*) Com produção de efeitos a partir de 1 de Julho de 1993.

## Ano de 1994

Subsídio de disponibilidade .....	27 895\$00
Subsídio polivalência .....	—\$—
Subsídio suplementar .....	—\$—
Remuneração operacional:	

		Percentagem do nível 19
RIV de Lisboa:		
Nível I .....	144 000\$00	70,07
Nível II .....	109 000\$00	53,04
Nível III .....	95 000\$00	46,23
Nível IV .....	(a)	(a)
Nível V .....	71 000\$00	34,55
Nível VI .....	47 000\$00	22,87
RIV de Santa Maria:		
Nível I .....	146 000\$00	71,05
Nível II .....	143 000\$00	69,59
Nível III .....	95 000\$00	46,23
Nível IV .....	(a)	(a)
Nível V .....	35 000\$00	17,03

(a) Com efeitos a 1 de Janeiro de 1994, os TICA integrados no nível IV passam a integrar o nível III.

## Ano de 1995

Subsídio de disponibilidade .....	(b) —\$—
Subsídio de polivalência .....	—\$—
Subsídio suplementar .....	—\$—

(b) Para os efeitos do n.º 7 da cláusula 30.<sup>a</sup>, será considerado o valor base de 27 895\$, com a actualização geral.

## Remuneração operacional:

		Percentagem do nível 19
RIV de Lisboa:		
Nível I .....	186 000\$00	90,51
Nível II .....	149 000\$00	72,51
Nível III .....	133 000\$00	64,72
Nível V .....	99 000\$00	48,18
Nível VI .....	81 200\$00	39,51
RIV de Santa Maria:		
Nível I .....	189 000\$00	91,97
Nível II .....	185 000\$00	90,02
Nível III .....	133 000\$00	64,72
Nível V .....	37 250\$00	18,13

2 — Os valores referidos no ponto anterior estão calculados com base na tabela salarial em vigor em 1993. Assim os valores constantes do número anterior deverão ser anualmente corrigidos com a actualização salarial (tabela salarial) que vier a ser definida nos diversos anos.

Nestes termos, os valores previstos para 1994 deverão ser actualizados em função da actualização salarial a ocorrer no citado ano.

Os valores previstos para 1995 deverão ser actualizados em função dos acréscimos salariais que se processarem nos anos de 1994 e 1995.

## Acta

Aos 30 de Julho de 1993, o conselho de gerência da ANA, E.P., e as direcções do SINTICA, do SINCTA e do SITAVA acordaram a revisão do regulamento autónomo dos técnicos de informação e comunicações aeronáuticas, cujo texto se anexa à presente acta.

Lisboa, 30 de Julho de 1993.

Pela ANA, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTICA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINCTA:

(Assinaturas ilegíveis.)

pelo SITAVA:

Ana Cristina Marques.  
(Assinatura ilegível.)

## Acordo de alteração do RAOPA

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

As presentes normas integram o regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias e têm

por objecto a regulamentação de condições específicas de trabalho dessa categoria profissional.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Designação profissional

- 1 — (Igual.)
- 2 — (Eliminar.)

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

(Eliminar.)

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e selecção

1 — O recrutamento e selecção dos candidatos a OPA far-se-á nos termos deste AE, devendo os candidatos reunir os seguintes requisitos:

- a) Idade não superior a 25 anos;
- b) 11.º ano ou equiparado;
- c) Carta de condução de automóveis ligeiros;
- d) Conhecimentos de inglês e francês.

2 — (Igual.)

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — O ingresso na carreira, para além dos requisitos previstos na cláusula 4.<sup>a</sup>, depende de aproveitamento na formação teórico-prática adequada.

2 — O ingresso na categoria OPA far-se-á pela fase E da carreira.

3 — (Eliminar.)

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento da carreira

1 — A carreira de OPA desenvolve-se por fases e graus, nos termos dos números seguintes.

2 — As fases da carreira de OPA são as seguintes:

- OPA A1 — nível 18;
- OPA A — nível 16;
- OPA B — nível 15;
- OPA C — nível 14;
- OPA D — nível 13;
- OPA E — nível 11.

3 — (Eliminar.)

4 — (Igual.)

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso às fases

1 — O acesso na categoria de OPA será feito entre os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) À fase A1, os OPA A com três anos na fase;
- b) À fase A, os OPA B, com dois anos na fase;
- c) À fase B, os OPA C com dois anos na fase;

d) À fase C, os OPA D com três anos na fase e aproveitamento no curso geral de operações aeroportuárias;

e) À fase D, os OPA E com dois anos na fase.

2 — (Eliminar.)

3 — (Eliminar.)

4 — A empresa poderá opor-se à mudança de fase em decisão fundamentada na apreciação negativa do desempenho profissional do OPA, no período intercalar das fases, solicitando previamente parecer da comissão de avaliação.

5 — Para efeitos do número anterior, os factores que possam influenciar a decisão da empresa serão comunicados ao OPA logo que ocorram, para que este, querendo, os possa contraditar no prazo de cinco dias úteis após a notificação.

6 — Considera-se desempenho profissional do OPA o aproveitamento técnico-profissional do trabalhador nas acções de formação e a apreciação expressa das chefias directas sobre a capacidade técnico-profissional do OPA.

7 — Da decisão da empresa, proferida nos termos do n.º 5, o OPA poderá reclamar ou recorrer para o conselho de gerência no prazo de cinco dias úteis.

8 — (Igual.)

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Graus: requisitos de nomeação

1 — A nomeação para as funções correspondentes aos graus previstos no n.º 4 da cláusula 6.<sup>a</sup> é da competência do conselho de gerência mediante proposta dos serviços e parecer da comissão de avaliação, satisfeitas as seguintes condições:

- a) Existência de necessidade funcional devidamente comprovada;
- b) Escolha com base nos OPA que se candidatem e que reúnam os requisitos mencionados nas alíneas seguintes, considerando-se em todos os casos o factor assiduidade;
- c) Para instrutor:
  - Estar na fase B ou superior;
  - Ser monitor de formação há pelo menos dois anos;
  - Ter capacidade para coordenação e monitoria de acções de formação;

d) Para assessor:

- Estar na fase B ou superior;
- Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades instaladas nos aeroportos;
- Possuir capacidade de planeamento e coordenação das actividades operacionais desenvolvidas nos aeroportos;

e) Para supervisor operacional:

- Estar na fase B ou superior;
- Ter capacidade de chefia;

f) Para monitor de formação:

- Estar na fase B ou superior;
- Possuir curso de formação adequado às funções de monitor.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cessação de funções

1 — A atribuição dos graus pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Decisão unilateral da empresa ou do OPA, com pré-aviso de seis meses;
- c) Decisão unilateral da empresa ou do OPA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de pré-aviso.

2 — A cessação de funções nos termos da alínea c) do número anterior produz-se imediatamente, mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.

3 — *(Igual ao actual n.º 2.)*

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e escalonamento na carreira

*(Eliminar.)*

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções

1 — são funções dos OPA as constantes do Decreto Regulamentar n.º 4/78, de 11 de Fevereiro, nomeadamente:

- a) Programar a utilização dos balcões de *check-in*, controlo de passaportes e segurança, *stands*, portas de embarque e tapetes de bagagens por forma a garantir que as capacidades declaradas pelo aeroporto sejam utilizadas em níveis de qualidade aceitáveis pelos operadores;
- b) Garantir a fluidez do tráfego, procedendo aos ajustamentos à programação diária das infra-estruturas referidas na alínea a), sempre que necessário, e assegurando o respectivo controlo e fiscalização;
- c) Assegurar, no âmbito das operações aeroportuárias, o cumprimento do regulamento de navegação aérea e ainda outra legislação, bem como as normas internacionais estabelecidas, nomeadamente pela ICAO, desde que recebidas na ordem jurídica interna portuguesa;
- d) Fornecer às tripulações e outros órgãos da navegação aérea as informações disponíveis e necessárias à segurança das aeronaves e fluidez do tráfego na área de movimento;
- e) Garantir que os operadores utilizem de forma correcta as infra-estruturas referidas na alí-

nea a), colocadas à sua disposição ou cedidas temporariamente;

- f) Auxiliar as manobras de aeronaves no solo, incluindo as operações de estacionamento em conformidade com as normas estabelecidas;
- g) Zelar pelo cumprimento das normas de circulação e segurança de pessoas, aeronaves e outros veículos na área de movimento, reportando quaisquer anomalias verificadas.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, poderão os OPA exercer outras funções operacionais, designadamente a operação de novos equipamentos adquiridos ou a adquirir pelo aeroporto e destinados a conceder novas facilidades aos operadores, desde que para o efeito tenham recebido formação adequada.

3 — *(Eliminar.)*

4 — São ainda da competência dos OPA, decorrendo do exercício das actividades das operações aeroportuárias, as funções de assessoria técnica, formação profissional e supervisão operacional dos OPA.

5 — Cabe exclusivamente ao OPA o exercício da supervisão ou chefia directa das respectivas equipas operacionais.

6 — *(Eliminar.)*

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Natureza das funções

São de natureza operacional as funções indicadas na cláusula anterior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Verificação e reciclagem

No âmbito da categoria OPA consideram-se ainda acções de formação as seguintes:

- a) Verificação — a avaliação prática efectuada durante a prestação real de funções com a finalidade de determinar o grau de proficiência técnica do trabalhador;
- b) Reciclagem — a acção ou acções técnicas e ou práticas sobre aspectos específicos com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Verificações

1 — Os OPA podem ser sujeitos a acções de reciclagem ou verificação de dois em dois anos, ou com intervalo inferior se a respectiva chefia o entender necessário.

2 — As verificações serão efectuadas pelo instrutor ou monitor designado para o efeito pela chefia.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

Remuneração operacional

São atribuídas remunerações operacionais aos OPA por aplicação ao nível 18 das seguintes percentagens:

3 — (Eliminar.)

Rop	Situações	Aeroportos					
		Liisboa (percentagem)	ASC (percentagem)	AFR (percentagem)	APD (percentagem)	AHR (percentagem)	ASM (percentagem)
I	Instrutor ..... Assessor .....	50,56	50,56	50,56	-	-	-
II	Supervisor operacional .....	42,13	37,92	37,92	16,52	-	-
III	OPA A1..... OPA A.....	33,71	30,34	30,34	11,46	8,09	8,09

Cláusula 15.<sup>a</sup>-A

Remuneração do desempenho operacional

1 — É atribuída aos OPA uma remuneração de desempenho operacional anual variável, independente dos aeroportos e da posição na carreira, nos seguintes termos:

- a) A RDO é atribuída, no mês de Abril de cada ano, com base em avaliação do desempenho operacional dos OPA de cada aeroporto na proporção do número de meses completos de serviço no ano precedente;
- b) O valor da RDO anual em 1994 é o seguinte:  
Grupo I — 25 % dos OPA — 450 000\$.  
Grupo II — 50 % dos OPA — 250 000\$;
- c) O valor da RDO é actualizado anualmente pela taxa média de aumento da tabela de remunerações mínimas.

2 — A avaliação de desempenho operacional é, em cada aeroporto, efectuada por um colégio, de acordo com as seguintes regras:

- a) Em cada aeroporto, à excepção dos da Horta e das Flores, que constituirão uma unidade, será formado um colégio de avaliação composto pelos OPA e pela chefia orgânica directa e pela imediatamente superior;
- b) Em caso de necessidade, poderá ser decidida pelo director a constituição de mais um colégio num aeroporto;
- c) Quando existam equipas constituídas por oito ou mais elementos, cada uma delas integrará um colégio de avaliação;
- d) Cada elemento do colégio preenche boletins de avaliação em que ordena os OPA abrangidos segundo o mérito no desempenho de funções operacionais;
- e) O preenchimento de cada boletim é completado pela atribuição de pontos a cada um dos avaliáveis, tendo o primeiro um número igual ao dos OPA abrangidos, o segundo menos um ponto, e assim sucessivamente;

- f) A votação é individual e secreta;
- g) O mínimo de votos de que dispõem os elementos do colégio ou colégios é, normalmente, o seguinte:

Avaliáveis — um;  
Chefia directa — dois;  
Chefia superior — três;

- h) No caso de o conjunto dos votos atribuídos às chefias, nos termos da alínea anterior, ser superior a 50 % ou inferior a 35 % do total do colégio, o director atribuirá os votos necessários a que aquele conjunto se situe dentro dos referidos limites;
- i) As situações de empate no apuramento final são resolvidas por decisão do director do aeroporto.

3 — A avaliação do desempenho dos supervisores operacionais é feita pelas chefias orgânicas.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

Subsídio de chefia

(Eliminar.)

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Perda de remuneração operacional

1 — (Igual.)

2 — A situação referida na alínea b) do n.º 1 só poderá decorrer de decisão da direcção do aeroporto, na sequência de parecer negativo do verificador e de informação conforme da chefia directa.

3 — A direcção do aeroporto submeterá a situação referida no número anterior a parecer prévio da comissão de avaliação.

4 — (Igual ao actual n.º 3.)

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Comissão de avaliação

Será constituída em cada direcção aeroportuária de 1.<sup>a</sup> linha uma comissão de avaliação com a seguinte composição:

- Um vogal designado pela direcção, que presidirá;
- Um OPA designado pela associação profissional;
- Um vogal designado pelos vogais anteriores.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Funcionamento da comissão de avaliação

1 — A comissão de avaliação reúne-se ordinariamente nos meses de Março e Novembro de cada ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente.

2 — *(Igual.)*

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Atribuições da comissão de avaliação

1 — São atribuições da comissão de avaliação:

- a) Dar parecer sobre o aproveitamento técnico-profissional dos OPA a solicitação da empresa para as situações de oposição à mudança de fase previstas no n.º 4 da cláusula 7.<sup>a</sup>;
- b) Dar parecer sobre as nomeações para funções correspondentes aos graus;
- c) Dar parecer nas situações de perda ou recuperação da remuneração operacional nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>, n.º 3;

2 e 3 — *(Igual.)*

4 — *(Eliminar.)*

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Horários e duração do trabalho

1 — *(Igual.)*

2 — Os horários de trabalho obedecem ao regime de turnos e ao de horário regular, consoante a natureza das funções e a amplitude do período de funcionamento dos serviços.

3 — O horário de trabalho compreenderá dois dias de descanso consecutivos, sendo o primeiro qualificado como dia de descanso complementar e o segundo como dia de descanso semanal.

4 — O intervalo entre turnos não será inferior a oito horas.

5 — O horário de turnos não pode prever rendições entre as 0 e as 7 horas.

6 — Na elaboração do horário de turnos não podem ser fixados períodos de trabalho diário normal superiores a 10 horas.

7 — Poderá ser autorizada a troca de turnos, quando solicitada, desde que daí não decorram encargos para a empresa.

8 — As remunerações por trabalho extraordinário ou prestado em dia de descanso semanal ou complementar só serão devidas para além das trinta e seis horas, computadas nos termos do n.º 1.

9 — As regras constantes dos n.ºs 3 a 8 desta cláusula podem sofrer adaptação, em cada aeroporto, mediante acordo entre a direcção e os OPA abrangidos.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Horários de trabalho

Os horários de trabalho serão elaborados pela empresa, com prévia audição dos sindicatos outorgantes.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Regime de assistência

1 — O período de tempo durante o qual um OPA se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho designa-se por período de assistência.

2 — O regime de assistência visa:

- a) Cobrir faltas nos turnos de serviço, desde que não seja dado conhecimento delas à empresa até setenta e duas horas antes, quando se torne indispensável a substituição;
- b) Assegurar o reforço de equipas de turno em situações de força maior;
- c) Garantir a prestação de assistência a movimentos de aeronaves que se verifiquem fora dos períodos de funcionamento normal dos serviços de operações aeroportuárias.

3 — Os trabalhadores em regime de assistência constam de escala diária própria, cuja estrutura será definida em anexo aos respectivos horários de trabalho, podendo ser autorizadas trocas pela chefia responsável.

4 — O número de dias em escala de assistência será repartido equitativamente pelos OPA de cada órgão.

5 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia um período das 0 às 24 horas.

6 — O OPA em assistência deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalado, na sua residência ou em local previamente indicado, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

7 — O OPA escalado em assistência deverá apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de sessenta minutos após convocação.

8 — Cabe à empresa assegurar ou pagar o transporte do OPA convocado para a prestação de trabalho em regime de assistência.

9 — Por cada convocação em assistência serão contadas, no mínimo, quatro horas de trabalho.

10 — A primeira e a segunda faltas, no mesmo mês, à convocação para a prestação de trabalho de um OPA em regime de assistência, determinam a perda, respectivamente, de um terço ou de dois terços do subsídio aplicável.

11 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença superior a quatro dias consecutivos comprovada por médico da ANA, E. P., ou por este indicado;
- b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Falta por nascimento de filho ou nojo;
- d) Prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado.

12 — Ao trabalhador que, constando da escala de serviço, faltar, obrigando a convocação de outro trabalhador em assistência, é aplicável o disposto nos n.ºs 10 e 11.

13 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais ao abrigo dos respectivos créditos de tempo não fazem funcionar o regime de assistência.

14 — Em caso algum pode exigir-se, em consequência do cumprimento do horário de trabalho e de chamadas em assistência, um período de presença superior a dezasseis horas consecutivas.

15 — A aplicação do regime de assistência, bem como a amplitude dos períodos cobertos por esse regime, depende de decisão da empresa, depois de ouvido o sindicato.

16 — As regras constantes dos n.ºs 2 a 7 e 13 podem sofrer adaptação, em cada aeroporto, mediante acordo entre a direcção e os OPA abrangidos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Regime remuneratório da assistência

1 — A aplicação do regime de assistência confere direito a um subsídio mensal do valor estabelecido na tabela anexa a este regulamento autónomo.

2 — O subsídio de assistência cobre:

- a) A permanência em escala de assistência até 6 dias por mês ou 18 dias por trimestre;
- b) A prestação de trabalho, mediante convocação em assistência, até dezasseis horas por mês.

3 — Consideram-se absorvidos no subsídio de assistência os valores dos subsídios de turno e de disponibilidade anteriormente aplicados.

4 — Se, dentro dos limites da alínea a) do n.º 2, o OPA for escalado em assistência em dia de descanso complementar ou semanal, terá direito a um acréscimo de 10% e 12,5% do subsídio de assistência mensal.

5 — A permanência em escala de assistência para além dos limites da alínea a) do n.º 2 confere ao OPA o direito aos seguintes acréscimos do subsídio de assistência:

- a) Por dia normal de trabalho — 5%;
- b) Por dia de descanso complementar — 10%;
- c) Por dia de descanso semanal — 12,5%.

6 — Em caso de prestação de trabalho, por convocação em assistência, dentro do limite da alínea b) do n.º 2, em dia de descanso complementar ou semanal, o OPA receberá um acréscimo remuneratório igual ao valor singelo do tempo de trabalho considerado, para além do valor aplicável nos termos dos n.ºs 4 ou 5.

7 — Se a prestação de trabalho prevista no número anterior recair no dia de descanso semanal, será devido o correspondente descanso compensatório.

8 — Sempre que a prestação de trabalho por convocação em assistência ultrapassar o limite definido na alínea b) do n.º 2, será aplicável o regime de trabalho suplementar.

9 — São aplicáveis as regras constantes nos n.ºs 3 a 9 da cláusula 108.<sup>a</sup> do acordo de empresa à parte do subsídio de assistência correspondente à incorporação do subsídio de turno, excepto nos casos em que o regime de assistência deixe de ser praticado num aeroporto.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1 — O trabalho prestado em feriado confere o direito à remuneração suplementar estabelecida na cláusula 106.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

2 a 5 — (Eliminar.)

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### Regime de férias

Os OPA têm direito, em cada ano civil, aos seguintes períodos de férias, de acordo com o seu regime de trabalho no ano em que as férias são gozadas:

- a) Caso trabalhem em horário regular, 22 dias úteis, contados de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Caso trabalhem em horário de turnos, 30 dias seguidos;
- c) Em qualquer dos casos, os feriados intercorrentes não contam como dias de férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Normas transitórias

1 — A integração dos AOPA na carreira de OPA é feita com dispensa do curso geral de operações aeroportuárias e mediante formação técnico-prática a assegurar por cada aeroporto com a duração máxima de três meses.

2 — A integração faz-se para a fase da carreira OPA que se situe no mesmo nível salarial, com crédito de tempo.

3 — Até à data em que, nos termos do n.º 15 da cláusula 23.ª, com a redacção dada pelo presente acordo, se iniciar a aplicação do regime de assistência, ou a partir da data em que ele se deixar de aplicar num aeroporto, mantém-se em vigor a regulamentação anterior respeitante a turnos, disponibilidade e respectivos subsídios.

**Escalas/disponibilidade/horários/  
dotações mínimas/Lista de escalonamento**

*(Eliminar.)*

Acta

Aos 12 dias de Maio de 1994, o conselho de gerência da ANA, E. P., e a direcção do SINDOPA con-

cluíram o acordo de alteração do regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias, cujo texto se anexa à presente acta.

Lisboa, 12 de Maio de 1994.

Pelo Conselho de Gerência da ANA, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SINDOPA:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 28 de Março de 1995.

Depositado em 30 de Março de 1995, a fl. 113 do livro n.º 7, com o n.º 106/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sind. dos Médicos da Zona Sul para os médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.**

No dia 9 de Novembro de 1994 o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, representado por Delmiro Manuel de Sousa Carreira e Alberto Timóteo de Sousa, e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, representado por Mário Jorge dos Santos Neves e Maria Filomena Henriques Ramos, reuniram para proceder à revisão da tabela salarial do acordo de empresa para os médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, celebrado entre estes dois Sindicatos, tendo acordado, nos termos do n.º 9 da cláusula 3.ª e da cláusula 51.ª, no seguinte:

1 — Os escalões de remuneração previstos na cláusula 51.ª e estabelecidos no anexo I passam a ter os seguintes valores actualizados:

Escalão	Índice	Tabela mensal
1 .....	100	342 800\$00
2 .....	110	377 080\$00
3 .....	120	411 360\$00
4 .....	125	428 500\$00
5 .....	130	445 640\$00
6 .....	140	479 920\$00
7 .....	145	497 060\$00
8 .....	150	514 200\$00
9 .....	155	531 340\$00

2 — O valor do índice 100 é de 342 800\$.

3 — O aumento médio ponderado da tabela salarial é de 4%.

4 — O aumento percentual da generalidade das outras prestações pecuniárias é de 4%.

5 — O aumento global da massa salarial da presente revisão do acordo é de 5,1%.

6 — O valor do índice 100 vigora até 31 de Outubro de 1995.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul:

*Mário Jorge dos Santos Neves,  
Maria Filomena Henriques Ramos.*

Entrado em 24 de Março de 1995.

Depositado em 28 de Março de 1995, a fl. 110 do livro n.º 7, com o n.º 88/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o SIM — Sind. Independente dos Médicos para médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.**

No dia 9 de Novembro de 1994 o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, representado por Delmiro Manuel de Sousa Carreira e Alberto Timóteo de Sousa,

e o SIM — Sindicato Independente dos Médicos, representado pelo Dr. António Manuel Dias Conceição Bento, reuniram para proceder à revisão da tabela sa-

larial do acordo de empresa para os médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, celebrado entre estes dois Sindicatos, tendo acordado, nos termos do n.º 9 da cláusula 3.ª e da cláusula 51.ª, no seguinte:

1 — Os escalões de remuneração previstos na cláusula 51.ª e estabelecidos no anexo I passam a ter os seguintes valores actualizados:

Escalão	Índice	Tabela mensal
1 .....	100	342 800\$00
2 .....	110	377 080\$00
3 .....	120	411 360\$00
4 .....	125	428 500\$00
5 .....	130	445 640\$00
6 .....	140	479 920\$00
7 .....	145	497 060\$00
8 .....	150	514 200\$00
9 .....	155	531 340\$00

2 — O valor do índice 100 é de 342 800\$.

3 — O aumento médio ponderado da tabela salarial é de 4%.

4 — O aumento percentual da generalidade das outras prestações pecuniárias é de 4%.

5 — O aumento global da massa salarial da presente revisão do acordo é de 5,1%.

6 — O valor do índice 100 vigora até 31 de Outubro de 1995.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIM — Sindicato Independente dos Médicos:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Março de 1995.

Depositado em 28 de Março de 1995, a fl. 110 do livro n.º 7, com o n.º 89/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### Acordo de adesão entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas ao CCT entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas e a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional dos Empreiteiros de Obras Públicas, a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios e a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte acordam em aderir ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre aquelas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1995.

Lisboa, 15 de Março de 1995.

Pelo SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANEOP — Associação Nacional dos Empreiteiros de Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

(Assinatura ilegível.)

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Março de 1995.

Depositado em 24 de Março de 1995, a fl. 109 do livro n.º 7, com o n.º 82/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### Acordo de adesão entre a APAT — Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

A Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços acordam na adesão ao CCT celebrado entre a já referida associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca,

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, bem como à sua última alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1994.

Lisboa, 10 de Outubro de 1994.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Março de 1995.

Depositado em 31 de Março de 1995, a fl. 113 do livro n.º 7, com o n.º 110/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1995, o texto do CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção.

Assim, a p. 357, onde se lê:

**Cláusula 17.ª**

**Trabalho nocturno**

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

deve ler-se:

**Cláusula 17.ª**

**Trabalho nocturno**

**Cláusula 25.ª**

**Deslocações**

1 — .....

2 — .....

Almoço ou jantar — 127\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 320\$;  
Diária completa — 515\$.

**Cláusula 27.ª**

**Refeitórios**

7 — As empresas que não forneçam refeições pagarão por cada dia efectivo de trabalho um subsídio de alimentação (almoço, jantar ou ceia) de 110\$ nas empresas do grupo IV, 130\$ nas empresas do grupo III e 165\$ nas empresas do grupo II.

**Cláusula 28.ª**

**Subsídio de alimentação**

1 — .....

2 — .....

a) Pequeno-almoço ou ceia — 105\$;  
b) Almoço ou jantar — 180\$.

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

.....

**AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Rectificação**

Por haver sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1995, o AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 142 e no n.º 2 da cláusula 9.ª, onde se lê «nos termos da alínea c)» deve ler-se «nos termos da alínea e)».

A p. 163, no anexo I, nível IV, dos quadros superiores deve ser aditada a alínea f) e, de seguida, todo o texto do teor seguinte:

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas

parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Nível V:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos não tem funções de chefia.

#### Rodoviários

*Motorista.* — É o profissional que conduz viaturas da empresa transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores).

Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

#### Topografia

*Topógrafo.* — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

*Auxiliar de topografia.* — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

*Porta-miras.* — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

#### Assistência a utentes

*Encarregado de assistência a utentes.* — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.