



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Schreiber Foods Portugal, SA - Autorização de laboração contínua 2786

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) 2787

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) 2788

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo 2790

- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 2805

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) - Alteração salarial e outras	2831
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento) - Alteração salarial e outras	2832
- Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L. ^{da} e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra/texto consolidado.....	2833
- Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração/texto consolidado	2852

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte - Retificação	2874
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer - APP - Eleição	2874
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição 2875

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal da Amadora - Convocatória 2875

II – Eleição de representantes:

- Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA - Eleição 2876

- Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Eleição 2876

- SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Eleição 2876

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Schreiber Foods Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Schreiber Foods Portugal, SA», NIF 510 825 818, com sede na Zona Industrial, Rua A, 6000-459 Castelo Branco, concelho e distrito de Castelo Branco, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, acima indicado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do leite e derivados, outorgado pela ANIL e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, face ao acréscimo de produção e ao plano de investimento, que permite a produção industrial e comercialização de produtos lácteos, à escala nacional e internacional. Do plano de crescimento da requerente, decorrente da aquisição pela mesma, da fábrica de Castelo Branco ao grupo Danone Portugal, SA, resultou a transferência para esta de apreciáveis volumes produzidos, bem como a implementação de uma nova linha de produção, que permite consolidar o futuro desta fábrica, visando o crescimento sustentado da mesma, flexibilizando os recursos e as linhas de produção existentes. A laboração em sete dias permitirá dar resposta aos pedidos dos clientes, quer no que respeita às quantidades necessárias de produto, quer à inova-

ção num mercado tão dinâmico como os iogurtes, encontrando-se a empresa no presente a equacionar a implementação de novas linhas de produção que permitam equilibrar a situação descrita. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- A comissão sindical e os delegados sindicais na empresa, instados a pronunciar-se por escrito, emitiram parecer favorável à implementação do regime ora pretendido;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional da Agricultura e Pescas do Centro, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no

Diário da República, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Schreiber Foods Portugal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial,

sito na Zona Industrial, Rua A, 6000-459 Castelo Branco, concelho e distrito de Castelo Branco.

10 de julho de 2019 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação de empregadores outorgante requereu a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 367 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 34,6 % são mulheres e 65,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 284 TCO (77,4 % do total) as remunerações devi-

das são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 83 TCO (22,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,9 % são mulheres e 65,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma redução das desigualdades.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

No mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e, ainda, por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, pelo que a presente extensão, à semelhança das extensões da convenção ora alterada, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL, nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente ex-

tensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 30, de 11 de junho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

8 de julho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação de empregadores outorgante requereu a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 367 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 34,6 % são mulheres e 65,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 284 TCO (77,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 83 TCO (22,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,9 % são mulheres e 65,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma redução das desigualdades.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

No mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e ainda por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, pelo que a presente extensão, à semelhança das extensões da convenção ora alterada, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL, nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 30, de 11 de junho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de

Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

8 de julho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

1- O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e na Associação Empresarial de Viana do Castelo que se dediquem à indústria de cerâmica artística, decorativa e de tipo artesanal, indústria de olaria e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2- O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos concelhos de Barcelos, Esposende, Viana do Castelo, Caminha, Vila Nova de Cerveira, Valença e Paredes de Coura.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 345 trabalhadores e 30 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4- A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou

contrapondo.

5- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6- As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

Cláusula 3.^a

Denúncia

A denúncia da presente convenção será feita nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

a) *Actividade* - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) *Categoria* - Conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) *Carreira* - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) *Promoção* - É a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;

e) *Escalão* - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;

f) *Aprendizagem* - É o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;

g) *Prática* - É o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação

com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 6.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição mensal, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Cumprir as disposições aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança previstas na lei;

l) Proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 20 do mês seguinte;

m) Prestar ao sindicato sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

Cláusula 7.^a

Formação profissional

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

4- São objetivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
 - b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
 - c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
 - d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
 - e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
 - f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.
- 5- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:
- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
 - b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
 - c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através de concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

f) A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa;

g) Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada;

h) O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2019;

i) As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos no máximo;

j) A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses;

l) O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exer-

çam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 9.^a

Contrato a termo certo

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia nem as quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 (duas) horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 48 (quarenta e oito) horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 4 (quatro) meses, não podendo exceder 48 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal até ao limite de duas horas diárias, ou com a redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, dentro do período de referência referido no número anterior.

5- As alterações dos horários de trabalho devem ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, sendo este prazo de três dias em caso de empresa que empregue até 10 trabalhadores.

6- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 11.^a

Definição do horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transacções, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até o limite de duas horas diárias.

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade empregadora a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos menores de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

6- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 13.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Limite anual de 175 (cento e setenta e cinco) horas;
- b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado;
- d) Os limites referidos nas alíneas anteriores só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

Cláusula 14.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acrés-

cimos:

- a) 25 % da retribuição na primeira hora;
- b) 37,5 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuada.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 15.^a

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5- O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos números 5 e 6 da cláusula 11.^a e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção-Geral do Trabalho.

6- Nos meses de janeiro e julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral de Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos números 5 e 6 da cláusula 11.^a, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

7- A violação do disposto nos números 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 18.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa em que a organização do tempo de trabalho obedeça aos números seguintes.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com antecedência de 3 dias, salvo se outra inferior for acordada.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência.

5- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 3 dias, salvo se outra for acordada ou, em caso de força maior devidamente justificado.

6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas, as horas não compensadas serão retribuídas ao trabalhador com acréscimo de 25 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 19.^a

Forma de pagamento

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

2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM - Retribuição mensal

n - Período normal de trabalho semanal

Cláusula 20.^a

Desconto das horas de falta

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

Cláusula 21.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,20 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com pelo menos 1 (um) ano de antiguidade, em 31 de dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 (um) mês de retribuição.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5- Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos e interpolados; No caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência)

uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela Segurança Social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6- O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 23.^a

Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho, no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

3- Porém o empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

1- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 25.^a

Feriados

1- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- Corpo de Deus;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

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

Cláusula 26.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

5- Tratando-se de trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição mensal.

3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 28.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias

com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 29.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo caberá ao empregador, marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.

3- No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos restantes dias de férias compreendidos naquele período.

4- Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

Cláusula 30.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 31.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de efetivo serviço, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 32.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo global das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 33.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 34.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a 30 (trinta) ou 60 (sessenta) minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação, respectivamente, durante parte ou todo o período normal de trabalho.

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de retribuição:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção

plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que os mesmos ocorrem);

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

f) As dadas por maternidade e paternidade nos termos da lei;

g) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As dadas durante o dia que proceda a doação de sangue, cessando esse direito se tal for remunerado;

n) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos.

2- Sem prejuízo do disposto na lei vigente, implicam, nomeadamente, perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de maternidade e paternidade, desde que o trabalhador beneficie de regime de Segurança Social de protecção;

d) As previstas na alínea l) do número anterior quando superiores a 30 (trinta) por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- No caso previsto na alínea j) do número anterior apenas são retribuídas um terço das faltas justificadas dadas, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 37.^a

Suspensão do contrato de trabalho

1- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data do início da suspensão.

2- A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido

no número anterior, quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Autoridade para as Condições do Trabalho após solicitação do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Efeitos e cessação da suspensão

1- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respectivos juros de mora.

2- Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra actividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a Segurança Social, com sujeição ao previsto no regime de protecção no desemprego.

3- Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi devido um juro moratório superior ao legal.

4- A suspensão do contrato de trabalho cessa:

a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos previstos no número 1 da cláusula 37.^a, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;

b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;

c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

Cláusula 39.^a

Direito a prestações de desemprego

1- A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão.

2- As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de 5 dias, ou em caso de recusa, mediante declaração da Autoridade para as Condições do Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3- Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;

b) Da compensação retributiva em situações de crise em-

presarial.

4- A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

Cláusula 40.^a

Resolução

1- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no 395.º do Código de Trabalho.

2- O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3- O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

a) Indemnização nos termos previstos no artigo 396.^a do Código de Trabalho;

b) Prestações de desemprego;

c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público, competente na área da formação profissional.

4- A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea b) está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego:

Cláusula 41.^a

Segurança Social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantém os direitos e deveres no âmbito do sistema da Segurança Social.

Cláusula 42.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 43.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1- A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2- Iguualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

Cláusula 45.^a

Apresentação do mapa do quadro de pessoal

O empregador deve apresentar anualmente, no prazo legal, relatório único onde conste o mapa do quadro de pessoal e demais informação sobre a actividade social da empresa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 47.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha um especial qualificação bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 48.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

a) Verificando-se o seu termo;

b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2- No caso previsto na alínea a) do número 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 49.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, quinze ou oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2- A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 50.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

1- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao empregador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2- Tratando-se de situações previstas nas alíneas e) e h) do número 2 do artigo 140.º do Código de Trabalho, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3- A falta de comunicação a que se refere o número 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição corres-

pondente ao período de aviso prévio em falta.

4- A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do número 2 do artigo anterior.

Cláusula 51.^a

Reforma por velhice

1- A permanência do trabalhador ao serviço decorridos trinta dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2- O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

1- Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 52.^a

Acordo de revogação

1- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

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

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

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

5- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 53.^a

Cessação do acordo de revogação

1- Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2- No caso de não ser possível assegurar a receção da co-

municação prevista no número anterior, o trabalhador deve remete-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o empregador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

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

Cláusula 54.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, pode ocorrer, nos termos da lei, por:

- a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
- a) Despedimento colectivo;
- b) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- c) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 55.^a

Ilícitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 56.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2- A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela

entidade empregadora ou seus legais representantes.

5- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6- A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no número 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 57.^a

Denúncia

1- O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 58.^a

Abandono de trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

Cláusula 59.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- Durante o período de dois anos subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

Cláusula 60.^a

Certificado de trabalho

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação da Segurança Social.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 61.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete diretamente ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

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

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

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

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

5- O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6- A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à Segurança Social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 63.^a

Procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa, sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2- Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercício em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 64.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

1- 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.

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 65.^a

Exercício da acção disciplinar

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 66.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizada, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar para despedimento

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

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

3- O trabalhador dispõe de dez 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.

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

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

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

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

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

10- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 2, à associação sindical.

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

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

13- No caso de se tratar de micro empresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto no artigo 418.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares do trabalho

Cláusula 68.^a

Funções das mulheres e menores

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 69.^a

Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

1- Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

c) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;

h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 70.^a

Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a gozar uma licença parental de quinze dias úteis, seguidos ou interpolados, nos trinta dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Cláusula 71.^a

Trabalho de menores

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 72.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1- O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2- O estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem

tidos por convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3- Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

Cláusula 73.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

1- O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2- O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3- O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

4- O empregador deve promover a adaptação de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

5- O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

6- Os encargos referidos no número 4 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

7- O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

8- O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar.

9- O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora é obrigada a organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Serviços de medicina do trabalho

As empresas são obrigadas a promoverem serviços de medicina do trabalho e de prevenção de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 76.^a

Princípio geral

Os empregadores instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes de cada uma das entidades signatárias, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2- As comissões elaborarão o seu regulamento.

3- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos efectivos, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.^a

Aprendizagem

1- As categorias de pintor, modelador e oleiro rodista po-

derão ter uma aprendizagem de 2 anos.

2- As restantes categorias não poderão ter uma aprendizagem superior a um ano.

3- Não haverá aprendizagem para a categoria de auxiliar de serviços.

4- Não haverá período de aprendizagem quando o trabalhador já tenha exercido as funções para a categoria que vai exercer, numa outra entidade empregadora.

5- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada categoria, para a qual se prevê aprendizagem.

6- O número de auxiliares de serviços não poderá exceder 10 % do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido para aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

7- Os aprendizes, terminado o respectivo período de aprendizagem, passarão então a praticantes, situação em que não poderão permanecer para além de um ano.

Cláusula 79.^a

Densidades

Para os devidos efeitos, deverá ser respeitado o quadro de densidades constante do anexo I do presente contrato colectivo.

ANEXO I

Quadro de densidades

Classes	1	2	3	4	5	6
1. ^a	-	-	1	1	2	2
2. ^a	1	2	2	3	3	4

ANEXO II

Definição de categorias

Acabador - Trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas e bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

Ajudante de forneiro - Trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

Auxiliar de serviços - Trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Cromador/roleiro - Trabalhador que cortando ou não, aplica na loiça ou vidro, cromos, decalques e papeis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos, rolos, baeta ou escova.

Decorador manual - Trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel na generalidade.

Decorador à pistola - Trabalhador que executa serviços de pintura de cerâmica à pistola.

Engenheiro técnico - Trabalhador que tem por função, organizar adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa.

Embalador - Trabalhador que embrulha ou embala os objectos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

Embrulhador - Trabalhador que executa as tarefas conducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

Encarregado - Trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhadores da mesma.

Enfornador e desenfornador - Trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Formista - Trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

Forneiro - Trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efectuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou mufas e a responsabilidade de cozedura.

Lavador - Trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, peças de cerâmica.

Lixador - Trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

Modelador - Trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Motorista (pesados ou ligeiros) - Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar sem execução, pela boa conservação e limpeza veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oleiro formista ou de lambugem - Trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

Oleiro asador-colador - Trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro rodista - Trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador de máquina de prensar ou prensador - Trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática

Pintor manual - Trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

Preparador de pasta - Trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de barro.

Porteiro ou guarda - Trabalhador profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a

peças autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspeção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de conduta de água, gás ou riscos de incêndio; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos.

Rebarbador - Trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

Torneiro - Trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

Vidrador - Trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas

Grupo	Enquadramento	Retribuições em vigor a partir de 1 de janeiro de 2019
1	Engenheiro técnico Encarregado Modelador de 1.ª	815,00€
2	Modelador de 2.ª Motorista de pesados Oleiro rodista de 1.ª	740,00€
3	Decorador à pistola de 1.ª Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2.ª Oleiro asador-colador	680,00€
4	Decorador à pistola de 2.ª Formista de 1.ª Fornheiro Enfornador e desenfornador Preparador de pasta Vidrador	630,00€
5	Cromadeiro-roleiro de 1.ª Formista de 2.ª Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª Oleiro jaulista de 1.ª Operador de máquina prensar ou prensador Pintor manual de 1.ª Torneiro	620,00€
6	Acabador de 1.ª Cromador-roleiro de 2.ª Decorador manual de 1.ª Pintor manual de 2.ª	614,00€
7	Ajudante de fornheiro Acabador de 2.ª Decorador manual de 2.ª Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª Oleiro jaulista de 2.ª	609,00€

8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	605,00€
9	Praticante Aprendiz	495,00€ 480,00€

Barcelos, 9 de janeiro de 2019.

Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS:

João Fernandez Cardoso de Albuquerque, na qualidade de mandatário.

Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Luís Ceia, na qualidade de mandatário.

Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

Carlos Sousa Macedo, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de julho de 2019, com o n.º 170/2019, a fl. 100 do livro n.º 12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Texto consolidado que substitui o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, a FE - Federação dos Engenheiros (em representação do SNEET, SERS e SEMM), o SE - Sindicato dos Economistas e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.^a

Âmbito pessoal

1- Este contrato aplica-se no setor metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexo IV.

2- Aplica-se ainda às relações de trabalho e que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 1000 empregadores e 101 000 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, com exceção das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1, acompanhada de uma proposta negocial.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

a) «Atividade» - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais lhe seja reconhecida pelo empregador qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) «Categoria» - Conjunto de funções/tarefas exercidas

com carácter de predominância;

c) «Carreira» - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) «Promoção» - É a passagem de um profissional a um escalão, nível ou categoria superior;

e) «Escalão» ou «Nível» - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

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

2- A entrada em vigor da presente convenção coletiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores nas categorias e níveis de qualificação previstos no anexo II.

3- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão.

4- Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

5- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência com nova categoria profissional, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma.

6- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 7.^a

Serviços temporários

1- O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua profissão até ao limite de cento e vinte dias por ano desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- A mudança de trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que foi contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com com-

petência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar redução da retribuição.

Cláusula 9.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, de forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração de um ano, sendo reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou por razão de profissão e ou categoria profissional que implique ou imponha outra habilitação superior, as condições mínimas de admissão são 16 anos de idade e a escolaridade obrigatória.

2- A admissão é feita a título experimental, nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Definição de profissões

No anexo IV deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das funções que lhes competem.

Cláusula 12.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato com menores que tenham completado 16 (dezasseis) anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 13.^a

Condições especiais de trabalho de menores

1- Aos menores é vedado o trabalho noturno, exceto quando a sua prestação seja indispensável para a respetiva formação profissional.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

Cláusula 14.^a

Comissão e serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de administração, gerência ou equivalentes, funções de secretariado pessoal relativas aos titulares de qualquer destes cargos, funções de chefia, bem como todas aquelas funções, cuja natureza também suponha especial relação de confiança.

Cláusula 15.^a

Contratos a termo

O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;

b) Atividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;

c) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

d) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

Cláusula 16.^a

Trabalho intermitente

As empresas do setor que tenham atividade com descontinuidade ou intensidade variável, devido a manifesta oscilação da procura dos seus bens, nomeadamente devido à sazonalidade do setor de destino em determinadas épocas do ano, poderão celebrar contratos de trabalho intermitente por tempo indeterminado nos termos da lei.

Cláusula 16.^a-A

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O contrato obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros, referência à propriedade do instrumentos de teletrabalho, responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas

de consumo e utilização, identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem deve contactar no âmbito da prestação do trabalho.

3- Na ausência de estipulação em contrário, a propriedade dos instrumentos de teletrabalho, e a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização cabem ao empregador.

4- O trabalhador em teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, subsídio de refeição, e limites do período normal de trabalho.

6- O contrato para prestação subordinada de teletrabalho deve regular o regime de tempo de trabalho destes trabalhadores contemplando as adaptações e flexibilização necessárias à prestação de trabalho neste regime, mas sem prejuízo do registo de tempo de trabalho que deverá ser assegurado pelo trabalhador e enviado para a empresa com a periodicidade acordada.

7- Têm direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao seu serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação, limpeza e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Não consumir estupefacientes nem ingerir bebidas alcoólicas durante o período de trabalho nem comparecer ao serviço sob o seu efeito.

Cláusula 18.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo assegurar a reparação dos prejuízos eventualmente resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere ao ambiente, protecção, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Os empregadores cumprirão as disposições aplicáveis em matéria de ambiente, protecção, saúde, higiene e segurança previstas na lei.

Cláusula 19.^a

Formação profissional e promoções

1- No sentido de melhorar e actualizar os conhecimentos e o desempenho profissional dos trabalhadores ao seu serviço,

as empresas deverão assegurar anualmente um mínimo de formação profissional previsto na lei.

2- A formação profissional prevista no número anterior destina-se a assegurar a atualização constante dos trabalhadores, nomeadamente quanto ao desenvolvimento das tecnologias digitais, devendo ser promovida a formação sobre tecnologias de informação e comunicação necessária ao exercício da atividade e adequada às modificações do posto de trabalho em resultado de novas tecnologias ou equipamentos.

3- Os profissionais do 3.º e 2.º escalões que completem na mesma empresa, respetivamente 1 (um) e 3 (três) anos de serviço efectivo na mesma categoria e escalão, poderão ascender ao escalão imediatamente superior, desde que lhes sejam reconhecidos pelo empregador os conhecimentos e prática adequados e tenham obtido aproveitamento nos cursos ou acções de formação referidos no número anterior.

4- Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número 1 da presente cláusula, os profissionais dos 3.º e 2.º escalão que completem na mesma empresa, respetivamente 2 (dois) e 4 (quatro) anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se não possuírem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

5- Para efeitos de promoção, apenas se consideram os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, ou que forem equiparados a prestação efectiva de serviço.

Cláusula 20.^a

Refeitórios

1- As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

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

Cláusula 21.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 4,77 € (quatro euros e setenta e sete cêntimos), ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2- Não se aplica o disposto no número 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos legalmente previstos, bem como despedi-lo,

aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal têm, respetivamente, a duração de 8 e 40 horas de trabalho efectivo, distribuídas por cinco dias da semana.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 (duas) horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 (seis) meses, não podendo exceder 50 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 (duas) horas por dia, referidas no número 2 desta cláusula, serão

pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da lei.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 6 (seis) meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7- As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 7 dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 23.^a-A

Jornada contínua

1- Entre a empresa e o trabalhador poderá se acordada a prestação de trabalho em regime de jornada contínua diária.

2- No caso da prestação de trabalho neste regime exceder seis horas, deverá ser acordado um período de descanso que será considerado tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 24.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho bem como os intervalos de descanso.

2- Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais.

3- Os empregadores poderão acordar com os representantes dos trabalhadores horários de trabalho que prevejam a anualização do tempo de trabalho.

4- Mediante acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas de trabalho consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido a meia hora.

Cláusula 25.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa.

2- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

3- O empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em caso de força maior devidamente justificado, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 8 dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

5- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas)

pode ser compensado, mediante opção do empregador, com acréscimo do período de férias ou redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo neste caso o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência.

6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 50 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou convencionais aplicáveis aos trabalhadores em regime de isenção, banco de horas ou adaptabilidade de horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transacções, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

a) Limite anual de 175 ou 150 horas, consoante se trate de empresa que empregue até 50, ou mais trabalhadores.

b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

3- A retribuição auferida no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de traba-

lho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transportes e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adoptada a modalidade de isenção sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 30.^a

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos a ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho, a determinado ritmo, implicando que os trabalhadores possam executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

a) Em regime de 2 (dois) turnos, o período normal de trabalho semanal é idêntico ao dos restantes trabalhadores;

b) Em regime de 3 (três) turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 (seis) dias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

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

a) 15 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

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

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

5- Os acréscimos de retribuição previstos no número 3 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

6- Nos regimes de 3 (três) turnos haverá um período diário de 30 (trinta) minutos para refeição e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

7- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regi-

me de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

8- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

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

10- São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma categoria, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

11- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

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

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 31.^a

Forma de pagamento

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

2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM - Retribuição mensal;

n - Período normal de trabalho semanal¹

Cláusula 32.^a

Desconto do tempo de falta

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente ao tempo de serviço correspondente às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- Para efeitos do número anterior, o tempo de falta não remunerado será descontado na remuneração mensal na base da remuneração/hora, calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se o tempo de falta no decurso do mês for em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

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

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

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

Cláusula 33.^a

Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional melhor retribuído sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última retribuição, não podendo este acréscimo ser inferior a 55 €.

2- Os trabalhadores que no exercício das suas funções procedam a pagamentos e ou a recebimentos de dinheiro e ou valores e ou procedam à sua guarda, bem como ao seu manuseamento, têm direito a um subsídio mensal para falhas, no valor de 6,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal em dia útil.

2- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 27.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

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

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

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

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

2- As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas com acréscimo de 100 %.

3- As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas com acréscimo de 100 %, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

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

Cláusula 36.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho, pode a empresa

efectuar uma redução na retribuição do trabalhador correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efectiva para o desempenho da atividade contratada, se aquela diferença for superior a 10 %, mas não podendo resultar redução de retribuição superior a 50 %.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com pelo menos 1 (um) ano de antiguidade, em 31 de dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 (um) mês de retribuição.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 38.^a

Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

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

Cláusula 39.^a

Transferência de local de trabalho

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o contratualmente definido; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja fixo, entende-se por local habitual de trabalho aquele a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e de forma fundamentada com indicação da respetiva duração previsível, com a antecedência de 30 ou 8 dias, consoante se trate, respetivamente, de transferência definitiva ou temporária.

4- Os prazos de antecedência previstos no número anterior podem ser reduzidos ou excluídos por acordo das partes, ou se justificados por circunstâncias objetivas.

CAPÍTULO VI

Atividade sindical

Cláusula 40.^a

Direito à atividade sindical da empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

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

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

Cláusula 41.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais de cada sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 43.^a é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 (um);

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 (dois);

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 (três);

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 (quatro);

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500) : 200$, representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de traba-

lho, fora do horário normal, mediante convocação de 1/3 ou de 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 (quinze) horas em cada ano, desde que a reunião seja convocada pela comissão sindical ou intersindical, ou na falta destas, pelo delegado sindical.

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

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora e o número previsível de participantes e o local em que pretendem que elas se efectuem devendo afixar as respetivas convocatórias a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 (seis) horas.

Cláusula 43.^a

Cedência de instalações

1- O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a entidade empregadora disponibilizará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 44.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a 8 (oito) por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de 1 (uma) hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

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

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

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

1- Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades empregadoras e os sindicatos com declaração expressa, neste sentido, dos trabalhadores indicando o respetivo sindicato.

2- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregue essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até dia 15 do mês seguinte.

3- O acordo referido no número 1 não prejudica o sistema e entrega da quotização existente na empresa e vigorará pelo prazo acordado entre as partes.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, sendo este último o domingo, sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste contrato, bem como de outros regimes vigentes em situações de laboração contínua ou deslocação de trabalhadores no estrangeiro.

2- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 47.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2- O período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;

b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;

c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.

3- Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de junho do ano seguinte.

6- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

7- Em caso de gozo de férias interpoladas deve ser salvaguardado um período mínimo de 10 (dez) dias úteis consecutivos.

8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- O aumento do período de férias previsto na cláusula anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 (dois) ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mú-

tuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias nos termos da lei.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora com um mínimo de 10 trabalhadores só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, até 5 dias úteis durante as férias escolares do Natal e até 2 dias noutros períodos do ano, para compensação de « pontes».

Cláusula 52.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infração disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 53.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

A entidade empregadora que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar

Cláusula 54.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, 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 respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efetivo serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 55.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador, além das férias vencidas se ainda as não tiver gozado, o respetivo subsídio e a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

2- Tratando-se de contrato cuja duração não atinja 12 meses ou de cessação de contrato no ano seguinte ao da admissão, o período de férias não pode ser superior ao proporcional à duração do vínculo.

3- Em caso de cessação do contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 56.^a

Interrupção de férias

1- Se depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com um acréscimo de 100 %.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

Cláusula 57.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

Cláusula 58.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte:

2- No caso da apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 59.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho

devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador) acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador nos termos da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste contrato;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as ausências pelo tempo necessário para doação de sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o afastamento do trabalhador do local de trabalho, e para exercer as funções de bombeiro, neste caso desde que os dias de falta não excedam, em média, 3 dias por mês e não cause prejuízo sério para a atividade da entidade empregadora.

2- As faltas justificadas determinam a perda de prémios, subsídios ou gratificações directamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário constante do regulamento interno da empresa.

3- Implicam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador);

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As dadas por motivo de assistência inadiável e imprescindível nos termos da lei e deste contrato;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- A perda da retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída, mediante acordo com o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não exceda 60 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária, com o limite de um terço da retri-

buição diária para infracções praticadas no mesmo dia, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

d) Perda de dias de férias, sem prejuízo do gozo mínimo de vinte dias úteis de férias;

e) Suspensão o trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, com o limite de 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1- O empregador deve observar as prescrições legais respeitantes ao ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- O trabalhador deve cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções determinadas para esse fim pelo empregador.

Cláusula 66.^a

Exames médicos

1- Antes da admissão dos trabalhadores as empresas promoverão a realização de exames médicos a fim de verificar a sua aptidão para o exercício da respetiva atividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2- As empresas assegurarão obrigatoriamente o exame médico dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os exames médicos deverão ser efetuados anualmente aos trabalhadores menores ou com idade superior a 50 anos

e de dois em dois anos aos restantes trabalhadores.

4- Deverão ainda ser efetuados exames médicos ocasionais sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 (trinta) dias por motivo de acidente ou de doença.

5- As empresas devem facultar o resultado dos exames médicos ao trabalhador sempre que este o solicite.

6- Os resultados dos exames referidos nesta cláusula serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

Cláusula 67.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende-se por «Taxa de Alcoolémia no Sangue» (TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue.

3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e consequentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas e não reunindo condições para a prestação do trabalho o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior à prevista no número anterior.

4- O controlo de alcoolemia será efetuado em local reservado e sem a presença de terceiros:

a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestem serviço em postos de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;

b) Aos trabalhadores que indiciem estado de embriaguez.

5- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores indicados na cláusula anterior, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.

6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.

7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo.

8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documento para arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o estado de aptidão do trabalhador em termos de apto, não apto ou, ainda, apto com restrições.

9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.

10- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste, o

direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

11- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

12- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

13- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 68.^a

Constituição

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por dois vogais em representação das associações de empregadores e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será designado 1 (um) substituto.

3- Os representantes das associações de empregadores e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

Cláusula 69.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar as cláusulas e anexos do presente contrato;

b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 70.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e ao ministério da tutela.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e integram o presente contrato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitóriasCláusula 71.^a**Caráter globalmente mais favorável**

1- O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes.

2- Nos presentes termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

Remunerações mínimas

	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
0	1 155	1 199
1	995	1 031
2	871	906
3	838	878
4	768	801
5	741	773
6	674	719
7	655	687
8	625	657
9	615	622
10	610	610
11	605	605

Remuneração média mensal: 777 euros.

**Remunerações mínimas
Engenheiros e economistas**

	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
6	2 138	2 480
5	1 912	2 099
4	1 643	1 797
3	1 415	1 528
2	1 071	1 096
1	841	880

Remuneração média mensal: 1575 euros.

A permanência no nível 1 de qualificação não pode ser superior a um ano e a permanência no nível 2 de qualificação não pode ser superior a 2 anos.

Relativamente aos trabalhadores admitidos após 1 de setembro de 2017 os períodos máximos de permanência nos níveis de qualificação 1 e 2 são acrescidos em 6 meses.

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1- A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 563 650 euros, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro e a tabela II às restantes empresas.

2- Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos 3 (três) anos de exercício.

3- No caso das empresas com menos de 3 (três) anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (2 ou 1).

4- No caso de ser o primeiro ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5- As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de abril de 2019.

ANEXO II

Níveis de qualificação de engenheiros e economistas**Níveis de qualificação dos engenheiros****Introdução**

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e a complexidade das funções nelas desempenhadas pelos licenciados em engenharia não permitem estabelecer uma listagem comportando a enumeração e caracterização completa daquelas funções. Os licenciados em engenharia dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialidade e, igualmente, adquirir conhecimentos e desenvolver capacidades técnicas e ou de gestão em domínios progressivamente mais vastos na atividade empresarial.

Podem os licenciados em engenharia desenvolver a sua atividade profissional em domínios diversificados, tais como:

Produção, conservação, transporte, qualidade;
Investigação, desenvolvimento, projeto;
Estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança;

Atividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Em todas estas atividades, os licenciados em engenharia podem evoluir no sentido de uma especialização (progressivamente mais avançada, ainda que mantendo eventualmente reduzida ou nula a componente hierárquica) ou de um alargamento de tipo horizontal caracterizado por um esforço da sua intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma importante componente hierárquica. Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progres-

siva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efetiva capacidade pessoal, em maior competência e valor profissionais, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas.

Os níveis de qualificação que a seguir se caracterizam genericamente devem ser atribuídos tendo em conta os aspetos seguintes:

a) Não devem ser privilegiadas as funções de elevado conteúdo hierárquico, o qual deverá ser considerado como um fator importante, mas não determinante por si só de classificação;

Todos os níveis podem ser atribuídos a engenheiros especialistas ou desempenhando funções predominantemente técnicas, em funções de efetiva complexidade e importância da sua contribuição para o funcionamento, sobrevivência e desenvolvimento da empresa;

b) Dada a impossibilidade de discriminação de todas as funções suscetíveis de serem desempenhadas, haverá que procurar transcrever as funções efetivamente desempenhadas em cada caso, tendo em consideração variados vetores, tais como qualificação, autonomia, nível de responsabilidade, complexidade técnica, níveis de criatividade e inovação, influências sobre funcionamento, definição de políticas, imagem exterior e resultados da empresa.

Nível 1

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), sem experiência profissional anterior e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projetos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc.

O seu trabalho é orientado e controlado direta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), com experiência profissional (muito) reduzida e que ao serviço da empresa executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos, tais como projetos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, atividade técnico-comercial, etc.

Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos.

O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto aos resultados.

Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida.

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa atividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício da atividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço, executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base. Dentro deste espírito executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projetos, cálculos, atividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc..

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos.

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja atividade podem congrega ou coordenar.

Nível 4

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), possuidores de especialização num campo particular da atividade ou de experiência alargada e que, ao serviço da empresa se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou estão no primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros técnicos de engenharia, ou exercem coordenação de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projeto e outras.

Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objetivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são, normalmente, sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

Fundamentam propostas de atuação para decisão superior quando as suas implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade.

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

Nível 5

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), detentores de sólida formação num campo de atividade especializado importante para o funcionamento ou economia da empresa, ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas

diversificadas da atividade empresarial e que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; ou

Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de atividade; ou

Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objetivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo, eventualmente, sê-lo quanto à justeza da solução.

Tomam decisões de responsabilidade normalmente não sujeitos a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo.

Nível 6

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e ou coordenação de equipa (s) constituída (s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico; ou

Exercem cargos de responsabilidade diretiva em setores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações diretas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição podem participar e pela ação dos corpos gerentes ou os seus representantes executivos (administradores, diretores-gerais, secretários-gerais, etc.)

Níveis de qualificação dos economistas

São denominados economistas os trabalhadores licenciados em qualquer ramo das ciências económicas, financeiras, administração e gestão (economia, finanças, administração e gestão de empresas), os quais procedem a trabalhos de pesquisa e aplicações práticas dos princípios e teorias de economia com vista à obtenção de soluções para os problemas económicos que surgem em matéria de produção, distribui-

ção e troca de bens e de serviços relacionados com assuntos, tais como a composição da produção, dos mercados, tendências comerciais, políticas de fixação de preços, estruturas de crédito, consumo, colocação de capitais, salários e produtividade, aconselham em problemas económicos de domínios particulares, tais como as finanças, a fiscalidade, o comércio internacional, os problemas de mão-de-obra, a produção, e estudam as possibilidades atuais e futuras do mercado para os bens e serviços.

Nível 1

São classificados neste nível os economistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos simples e ou de rotina, individualmente ou em equipa, adequados à sua formação e sob supervisão de um superior hierárquico. O seu trabalho é orientado e controlado direta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os economistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos ligados à resolução de problemas específicos da sua especialidade, individualmente ou em equipa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados;

Recebem instruções quanto a métodos e processos. O seu trabalho é supervisionado quanto à aplicação daqueles métodos e processos e quanto a resultados;

Podem tomar decisões no âmbito das orientações recebidas;

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa atividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os economistas cuja formação base se consolidou através do exercício da atividade profissional durante um período limitado de tempo (níveis 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, ao serviço da empresa:

Supervisionam diretamente um complexo de atividades heterogêneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo, asseguram a gestão de áreas individualizadas e bem definidas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;

Coordenam e planificam a rentabilidade de processos fabris ou outros, interpretando resultados no âmbito da sua função, tomam decisões de natureza complexa baseando-se em elementos de apoio que lhe são facultados e no seu conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão, normalmente grande incidência na gestão da empresa;

Podem orientar outros técnicos cuja atividade agregam ou coordenam.

Nível 4

São classificados neste nível os economistas especializados num campo particular de atividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

Supervisionam atividades complexas e heterogêneas

envolvendo habitualmente planificação global a curto e médio prazos, elaboram e orientam estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de autonomia quanto à planificação e distribuição das ações a empreender e quanto à realização final destas, analisam e fundamentam decisões a tomar ou as repercussões destas em problemas complexos envolvendo a apreciação subjetiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

Podem elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;

Supervisionam normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho, podendo fazer a coordenação de um complexo de atividades de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projetos, etc.;

Tomam decisões no âmbito das tarefas que lhe estão entregues e pelas quais são responsáveis.

Nível 5

São classificados neste nível os economistas com sólida formação num campo de atividade especializada, importante para o funcionamento ou economia da empresa, e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidade com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Executam, com autonomia, trabalhos complexos de investigação, elaboram pareceres com base na simples indicação dos objetivos finais, requerendo muito elevada especialização ou vastos conhecimentos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de ação e eficiência geral e justiça das soluções, mantêm amplos e frequentes contactos a níveis paralelos ou superiores, participando de forma ativa na política e orientação geral da empresa, nos seus diferentes domínios, mesmo naqueles que não estão diretamente sob a sua responsabilidade;

Supervisionam diretamente outros técnicos ou equipas de técnicos de que coordena o respetivo trabalho, envolvendo, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas, tomam decisões que exigem, habitualmente, a apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem influir séria, favorável e desfavoravelmente, em amplos setores da empresa, nos seus resultados, prestígio ou imagem.

Nível 6

São classificados neste nível os economistas que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade, dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Supervisionam globalmente a planificação estratégica da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento, executam trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, orientando, eventualmente, um grupo de pesquisa de novos processos para desenvolvimento

das ciências de gestão que permitam a aquisição de independência técnica da empresa, podem executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência direta na definição da política global da empresa;

Exercem cargos de responsabilidade diretiva em setores da empresa, tomando decisões com implicações diretas e importantes no seu funcionamento, imagem e resultados, dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa, em cuja definição normalmente participam.

ANEXO III

Enquadramento das categorias em graus de remuneração

Grau 0:

Chefe de serviços (1.º escalão)

Técnico industrial de organização e gestão (1.º escalão)

Grau 1:

Analista informático

Chefe de serviços (2.º escalão)

Técnico industrial de organização e gestão (2.º escalão)

Grau 2:

Técnico de informática

Chefia de nível I (químico)

Grau 3:

Chefe de secção

Chefe de vendas

Desenhador projetista

Técnico de contabilidade (1.º escalão)

Técnico de produção (1.º escalão)

Técnico de recursos humanos (1.º escalão)

Chefia de nível II (químico)

Grau 4:

Técnico de contabilidade (2.º escalão)

Técnico de produção (2.º escalão)

Técnico de recursos humanos (2.º escalão)

Grau 5:

Chefe de movimento

Técnico de qualidade (1.º escalão)

Técnico de maquinaria e programação assistida

Técnico de produção (3.º escalão)

Técnico de planeamento industrial (1.º escalão)

Técnico de recursos humanos (3.º escalão)

Técnico de secretariado (1.º escalão)

Técnico de segurança, higiene e ambiente

Analista chefe (químico)

Chefia de nível III (químico)

Técnico de embalagem (químico)

Técnico de produção aeronáutica maquinaria CNC

Técnico de produção aeronáutica processos especiais

Técnico de produção aeronáutica produção e transformação de compósitos

Técnico de produção aeronáutica qualidade e controlo industrial (1.º escalão)	Serralheiro naval (1.º escalão)
Técnico de projeto aeronáutico	Soldador MIG/MAG (2.º escalão)
Grau 6:	Soldador TIG (2.º escalão)
Chefia de nível IV (químico)	Soldador SER (111) (1.º escalão)
Desenhador (1.º escalão)	Soldador OXI-GÁS (1.º escalão)
Especialista (químico)	Técnico comercial e marketing (2.º escalão)
Mergulhador (1.º escalão)	Técnico de logística industrial (1.º escalão)
Operador informático (1.º escalão)	Técnico de manutenção eletromecânica (2.º escalão)
Soldador MIG/MAG (1.º escalão)	Técnico de planeamento industrial (3.º escalão)
Soldador TIG (1.º escalão)	Grau 8:
Técnico administrativo	Abastecedor (1.º escalão)
Técnico comercial e marketing (1.º escalão)	Afinador de máquinas (2.º escalão)
Técnico de eletrónica	Analista (químico) (2.º escalão)
Técnico de qualidade (2.º escalão)	Assistente administrativo (2.º escalão)
Técnico de manutenção eletromecânica (1.º escalão)	Assistente de logística industrial (1.º escalão)
Técnico de planeamento industrial (2.º escalão)	Assistente de manutenção eletromecânica (1.º escalão)
Técnico de produção aeronáutica qualidade e controlo industrial (2.º escalão)	Assistente de produção (2.º escalão)
Técnico de secretariado (2.º escalão)	Assistente de qualidade (2.º escalão)
Grau 7:	Bombeiro naval (2.º escalão)
Afinador de máquinas (1.º escalão)	Calafate (2.º escalão)
Analista (químico) (1.º escalão)	Caixeiro (1.º escalão)
Assistente administrativo (1.º escalão)	Carpinteiro (2.º escalão)
Assistente de produção (1.º escalão)	Desenhador (3.º escalão)
Assistente de qualidade (1.º escalão)	Doqueiro (2.º escalão)
Bombeiro naval (1.º escalão)	Eletricista (2.º escalão)
Calafate (1.º escalão)	Estofador (2.º escalão)
Carpinteiro (1.º escalão)	Fogoeiro (2.º escalão)
Controlador de qualidade (mais de um ano)	Forneiro (2.º escalão)
Desenhador (2.º escalão)	Fundidor/moldador (2.º escalão)
Doqueiro (1.º escalão)	Gravador (2.º escalão)
Eletricista (1.º escalão)	Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (2.º escalão)
Especializado (químico)	Laminador (1.º escalão)
Estofador (1.º escalão)	Levantador de peças fundidas (1.º escalão)
Fogoeiro (1.º escalão)	Marcador maçariqueiro (2.º escalão)
Forneiro (1.º escalão)	Marinheiro (2.º escalão)
Fundidor/moldador (1.º escalão)	Mecânico (2.º escalão)
Gravador (1.º escalão)	Moldador/modelador (2.º escalão)
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º escalão)	Montador (1.º escalão)
Marcador maçariqueiro (1.º escalão)	Montador de andaimes da indústria naval (2.º escalão)
Marinheiro (1.º escalão)	Motorista (2.º escalão)
Mecânico (1.º escalão)	Operador de limpezas industriais (2.º escalão)
Mergulhador (2.º escalão)	Operador de máquinas qualificado (1.º escalão)
Moldador/modelador (1.º escalão)	Operador de máquinas ferramentas (2.º escalão)
Montador de andaimes da indústria naval (1.º escalão)	Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º escalão)
Motorista (1.º escalão)	Pintor (2.º escalão)
Operador informático (2.º escalão)	Polidor (2.º escalão)
Operador de limpezas industriais (1.º escalão)	Preparador de elétrodos (1.º escalão)
Operador de máquinas ferramenta (1.º escalão)	Semiespecializado (químico)
Pintor (1.º escalão)	Serralheiro civil (2.º escalão)
Polidor; (1.º escalão)	Serralheiro mecânico (2.º escalão)
Serralheiro civil (1.º escalão)	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão)
Serralheiro mecânico (1.º escalão)	Serralheiro naval (2.º escalão)
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão)	Soldador SER (111) (2.º escalão)
	Soldador OXI-GÁS (2.º escalão)
	Técnico de logística industrial (2.º escalão)

Técnico de manutenção eletromecânica (3.º escalão)	Pintor (3.º escalão)
Vazador (1.º escalão)	Polidor (3.º escalão)
Grau 9:	Preparador de areias para fundição (1.º escalão)
Abastecedor (2.º escalão)	Preparador de elétrodos (2.º escalão)
Afinador de máquinas (3.º escalão)	Preparador de pasta (1.º escalão)
Analista (químico) (3.º escalão)	Riscador (1.º escalão)
Arameiro (1.º escalão)	Serralheiro civil (3.º escalão)
Assistente administrativo (3.º escalão)	Serralheiro mecânico (3.º escalão)
Assistente de logística industrial (2.º escalão)	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão)
Assistente de manutenção eletromecânica (2.º escalão)	Serralheiro naval (3.º escalão)
Assistente de produção (3.º escalão)	Soldador por baixo ponto de fusão (1.º escalão)
Assistente de qualidade (3.º escalão)	Soldador SER (111) (3.º escalão)
Bombeiro naval (3.º escalão)	Soldador OXI-GÁS (3.º escalão)
Calafate (3.º escalão)	Vazador (2.º escalão)
Caixeiro (2.º escalão)	Grau 10:
Carpinteiro (3.º escalão)	Abastecedor (3.º escalão)
Controlador de qualidade (até um ano)	Arameiro (2.º escalão)
Detetor de defeitos de fabrico (1.º escalão)	Assistente de logística industrial (3.º escalão)
Doqueiro (3.º escalão)	Assistente de manutenção eletromecânica (3.º escalão)
Eletricista (3.º escalão)	Caixeiro (3.º escalão)
Estofador (3.º escalão)	Detetor de defeitos de fabrico (2.º escalão)
Fogueiro (3.º escalão)	Laminador (3.º escalão)
Forneiro (3.º escalão)	Levantador de peças fundidas (2.º escalão)
Fundidor/moldador (3.º escalão)	Montador (3.º escalão)
Gravador (3.º escalão)	Operador de estufas (2.º escalão)
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (3.º escalão)	Operador de manobras (2.º escalão)
Laminador (2.º escalão)	Operador de máquinas (2.º escalão)
Marcador maçariqueiro (3.º escalão)	Operador de máquinas qualificado (3.º escalão)
Marinheiro (3.º escalão)	Operador de máquinas de fabrico de elétrodos (2.º escalão)
Mecânico (3.º escalão)	Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão)
Moldador/modelador (3.º escalão)	Preparador de areias para fundição (2.º escalão)
Montador (2.º escalão)	Preparador de pasta (2.º escalão)
Montador de andaimes da indústria naval (3.º escalão)	Riscador (2.º escalão)
Operador de estufas (1.º escalão)	Soldador por baixo ponto de fusão (2.º escalão)
Operador de limpezas industriais (3.º escalão)	Vazador (3.º escalão)
Operador de manobras (1.º escalão)	Preparador de laboratório (químico)
Operador de máquinas (1.º escalão)	Grau 11:
Operador de máquinas qualificado (2.º escalão)	Auxiliar de produção (químico)
Operador de máquinas ferramenta (3.º escalão)	Operador de máquinas (3.º escalão)
Operador de máquinas de fabrico de elétrodos (1.º escalão)	Trabalhador de serviços externos
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão)	Trabalhador não especializado

ANEXO IV

Categorias e definição de funções

Categoria	Escalão	Grau	Funções
Abastecedor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Procede ao abastecimento, conferência, entrega e verificação de ferramentas, materiais, produtos ou equipamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Afinador de máquinas	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Analista-chefe (químico)		5	É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.
Analista (químico)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade. É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade. É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.
Analista informático		1	Trabalhador que respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: a) Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; d) De «software» - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e processos utilizados.
Arameiro	1.º 2.º	9 10	Fabrica objetos de arame, podendo montá-los para obter produtos metálicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente administrativo	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de logística industrial	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Desenvolve as atividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de produção	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente da qualidade	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Auxiliar de produção (químico)		11	É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

Bombeiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Assegura condições de segurança, combate a incêndios e prestação de primeiros socorros a bordo ou em terra. Abastece, instala, manobra e vigia e faz manutenção dos diversos equipamentos volantes inerentes ao desenvolvimento da sua atividade (compressores, bombas, válvulas e outras), e modificações circunstanciais de andaimes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Calafate	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desençalhe, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Caixeiro	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e/ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Carpinteiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de equipa		(ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem		(ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de movimento		5	Coordena todo o movimento de transportes da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de secção		3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	1.º 2.º	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de vendas		3	Coordena e controla os setores de venda da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefia de nível I (químico)		2	É o trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controlo da sua consecução, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.
Chefia de nível II (químico)		3	É o trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permitem coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.
Chefia de nível III (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo funcionamento e controlo de um setor produtivo e ou de apoio à produção de um setor de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respetivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.
Chefia de nível IV (químico)		6	É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa activamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena. Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.
Controlador de qualidade	Mais de 1 ano Até 1 ano	7 9	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. Desenvolve a sua atividade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Executa, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por si recolhidos e dentro da área da sua especialidade, as peças desenhadas e escritas, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador projectista		3	Concebe anteprojectos e projectos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Detetor de defeitos de fabrico	1.º 2.º	9 10	Procede á recolha e preparação de amostras e verifica por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, se o produto em fase de fabrico ou acabado está conforme, separando o que apresenta defeitos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Doqueiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Eletricista	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente eléctrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Encarregado		(ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Especialista (químico)		6	É o trabalhador integrado numa atividade produtiva que desenvolve funções de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.
Especializado (químico)		7	É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.
Estofador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fogoeiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Forneiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, exceptuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fundidor/moldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Gravador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controle, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Laminador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Transforma lingotes ou semi produtos em barras, chapas ou perfis, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Levanteador de peças fundidas	1.º 2.º	8 10	Separa as peças fundidas da areia de moldação, aperta as caixas de moldação e procede ao revestimento interior das colheres de vazamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marcador maçariqueiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa marcações e traçados sobre chapas e perfis e corta chapas e perfis utilizando maçaricos oxiacetilénicos ou máquinas semi automáticas de oxicorte, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marinheiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa atividades relacionadas com manobras de atracação e provas de mar de material flutuante, para o que detém cédula de inscrição marítima, e desenvolve auxiliarmente tarefas específicas de confecção e reparação de materiais de marinharia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mergulhador	1.º 2.º	6 7	Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buçins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar, socorre náufragos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Moldador/modelador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Prepara e executa moldagens/Modelos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montado	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Montador de andaimes da indústria naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa todas as operações necessárias à montagem e desmontagem de andaimes, incluindo a movimentação de meios de elevação e transporte, a preparação de superfícies de apoio e a fixação de cabos, espias, andaimes suspensos, bailéus, passarelas e pontes rolantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Motorista	1.º 2.º	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de estufas	1.º 2.º	9 10	Controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador informático	1.º 2.º	6 7	Instala, configura e opera software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, e efectua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador limpezas industriais	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, cofferdames, cavernas e outras instalações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de manobras	1.º 2.º	9 10	Movimenta por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, quer em terra, quer a bordo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador máquinas	1.º 2.º 3.º	9 10 11	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas-ferramentas (Poderá ser designado especificando a máquina com que opera)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, nomeadamente destinadas ao torneamento, fresagem e retificação de peças, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos	1.º 2.º	9 10	Manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de eléctrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Prepara e aplica proteções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (nomeadamente decapagem, metalização, abrilhantamento, oxidação anódica), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Pintor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal, verificando o estado das superfícies e os vários graus de decapagem das superfícies a pintar. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respetivas cores e enverniza, realiza a limpeza do equipamento, nomeadamente ferramentas, bombas, cabos e pistolas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Polidor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças ou superfícies, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de areias para fundição	1.º 2.º	9 10	Prepara areias destinadas à moldação ou à execução de machos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de eléctrodos	1.º 2.º	8 9	Monta os eléctrodos em fornos destinados ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros e da cabeça a qual é chumbada com bronze, desmonta os eléctrodos usados e repara as cubas dos fornos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de laboratório (químico)		10	É o profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Preparador de pasta	1.º 2.º	9 10	Procede ao fabrico de pasta utilizada nos fornos elétricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador e procede à moldagem da pasta. Pode ainda preparar e aplicar pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Riscador	1.º 2.º	9 10	Traça os contornos destinados à confecção de capas para estofos ou colchões, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Semiespecializado (químico)		8	É o trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.
Serralheiro civil	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos não estruturais, e pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos de acordo com as especificações técnicas e respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa picagens, traçagem e marcação sobre chapas, tubos e perfis, com base em peça modelo, desenho, especificação e outras instruções técnicas; trabalhos de corte em chapas, tubos e perfis, utilizando maçarico a gás, equipamento de plasma, máquinas semi-automáticas e automáticas a gás ou plasma ou outros equipamentos; montagem ou reparação de blocos e/ou estruturas metálicas ligeiras e pesadas, utilizando ferramentas e equipamentos adequados; desempenho e enformação de chapas, tubos, perfis e outros componentes, com base em desenhos, cêrcas e outras instruções técnicas, utilizando maçarico e máquinas de enformar, tais como prensas, calandras, quinadeiras e equipamentos de dobragem de tubos; trabalhos de serralharia civil, desmonta e repara encanamentos e acessórios e executa testes de vácuo e de pressão (a ar ou hidráulicos); pequenos trabalhos de montagem e desmontagem, reparação e conservação de órgãos e componentes de caldeiras, bem como de outros tipos de máquinas, motores e outros componentes e acessórios mecânicos; trabalhos de soldadura, enchimentos e limagem; desmonta e monta estrados, escadas, passarelas e outros componentes e acessórios para acesso a execução do trabalho; manobra peças e componentes, utilizando os meios necessários; colabora na manutenção dos equipamentos próprios da sua atividade; executa manobras e pequenas modificações circunstanciais de andaimes, atendendo sempre às regras de segurança respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador por baixo ponto de fusão	1.º 2.º	9 10	Trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecedo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado de fusão ou utilizando ferro de soldar, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador MIG/MAG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo MIG/MAG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador TIG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo TIG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador SER (111)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas com elétrodos revestidos, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos (EN287/92 parte 1), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador OXI-GÁS	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo Oxi-gás, com acetileno, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Supervisor naval		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena a distribuição de pessoal e mobiliza o conjunto de meios necessários para o cumprimento dos objectivos produtivos superiormente estabelecidos, sempre com observância das regras de protecção ambiental; pode chefiar e coordenar um conjunto de encarregados e/ou coordenadores de equipa e apoia o superior hierárquico na boa execução dos trabalhos a realizar; colabora na definição dos equipamentos, ferramentas e processos tecnológicos, analisa, planeia e coordena a execução dos trabalhos, orientando e controlando a qualidade na actuação das equipas de trabalho nas reparações dos navios no setor; inspeciona e garante a qualidade dos trabalhos executados, sendo responsável pela disciplina, protecção ambiental e segurança dos trabalhadores sob o seu comando; garante a limpeza e arrumação dos locais de trabalho no final de cada período de trabalho e no final das obras respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente..
Técnico administrativo		6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Técnico comercial e marketing	1.º 2.º	6 7	Desenvolve atividades relacionadas com compras e ou vendas de matérias-primas, máquinas e ferramentas e demais produtos ou equipamentos necessários à atividade industrial da empresa ou dela resultantes, incluindo todo o tipo de ação promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua atividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de contabilidade	1.º 2.º	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Efectua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações às autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico da qualidade	1.º 2.º	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de eletrónica		6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de embalagem (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.
Técnico industrial de organização e gestão	1.º 2.º	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla atividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de informática		2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de logística industrial	1.º 2.º	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Desenvolve as atividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de maquinação e programação assistida		5	Desenvolve as atividades relacionadas o fabrico assistido por computador, preparação, execução ou acompanhamento da maquinação e controlo do processo produtivo com vista ao fabrico de peças unitárias ou em série, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de planeamento industrial	1.º 2.º 3.º	5 6 7	Desenvolve atividades de cálculo dimensional requeridas pelo projecto, orçamenta-o nas vertentes de matérias-primas, mão-de-obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projecto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Desenvolve as atividades, por métodos convencionais ou assistidos por computador relacionados com a gestão da produção, manutenção industrial, qualidade, aprovisionamentos e afectação dos recursos humanos, assim como o acompanhamento e controlo de todo o processo tendo em vista a optimização da produção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico/a de produção aeronáutica maquinação CNC		5	Prepara, organiza e executa as tarefas inerentes à operação de máquinas-ferramentas com comando numérico computadorizado (CNC) na indústria aeronáutica e participa na sua programação, bem como prepara, regula e opera máquinas ferramentas convencionais destinadas a trabalhar peças metálicas e não metálicas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção aeronáutica processos especiais		5	Prepara e executa as tarefas inerentes aos diversos tipos de tratamentos de estrutura e de superfície de metais e procede a ensaios destrutivos e não destrutivos nos materiais e peças metálicos associados quer à indústria aeronáutica quer à indústria metalomecânica em geral, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção aeronáutica produção e transformação de compósitos		5	Prepara e executa as tarefas inerentes ao fabrico e reparação de peças e estruturas em materiais compósitos na indústria aeronáutica, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção aeronáutica Qualidade e Controlo industrial	1.º 2.º	5 6	Prepara e implementa os diferentes procedimentos e ações que garantam o controlo e a qualidade das matérias primas, meios processos de produção e produtos, tendo em vista, a conformidade com as exigências do cliente (interno e externo), o controlo industrial, o cumprimento dos requisitos da qualidade associados à produção na indústria aeronáutica e a melhoria contínua do sistema de gestão da qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Técnico de projeto aeronáutico		5	Desenha e modela componentes e sistemas aeronáuticos apresentando soluções nas diferentes fases do projeto, de acordo com os requisitos e especificações do cliente e com base na regulamentação e standards internacionais, sob orientação do responsável de projeto, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de recursos humanos	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Organiza e gere todos os processos de RH, designadamente recrutamento e seleção, integração, formação profissional, gestão de remunerações e benefícios, gestão de desempenho e planos de sucessão. Pode instruir processos disciplinares. Realiza os procedimentos administrativos de RH, nomeadamente decorrentes de admissões e cessação de contratos de trabalho, horários de trabalho, registo de férias e faltas e atualização das bases de dados dos RH. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de secretariado	1.º 2.º	5 6	Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias das empresas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de segurança, higiene e ambiente		5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das atividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado		11	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador de serviços externos (estafeta)		11	Efetua aquisições, entrega ou recolha de documentos e serviços administrativos no exterior, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Vazador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia ou outras e ao vazamento em conchilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal em fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Disposições finais

Trabalhador de qualificação especializada

Trabalhador de grau mais elevado, que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão, a quem será atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Lisboa, 30 de maio de 2019.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, mandatário.

Pedro de Melo Nunes de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SE - Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Declaração

FENAME - Federação Nacional do Metal, em representação das seguintes associações:

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

AIN - Associação das Indústrias Navais.

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 8 de julho de 2019, a fl. 99 do livro n.º 12, com o n.º 167/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017 e alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2018, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos 1 de junho de 2019.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 79.^a

Prémio de conhecimento de línguas

- 1- Mantém a redação atual exceto o valor que passa para 48,00 €.
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 81.^a

Direito à alimentação

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de ali-

mentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 125 euros mensais.

Cláusula 85.^a

Valor pecuniário da alimentação em espécie

1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

- Refeições valor (euros):
- a) Refeições completas/mês - 125,00 €;
- b) Refeições avulsas:
 - Pequeno-almoço - 2,65 €;
 - Ceia simples - 3,70 €;
 - Almoço, jantar ou ceia completa - 5,25 €.
- 2- (...)

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 de junho de 2019 a 31 de dezembro de 2019

Em euros

	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI	2 096,00 €	1 817,00 €	1 295,00 €
X	1 172,00 €	1 041,00 €	991,00 €
IX	1 045,00 €	959,00 €	889,00 €
VIII	900,00 €	862,00 €	819,00 €
VII	839,00 €	819,00 €	807,00 €
VI	799,00 €	749,00 €	727,00 €
V	739,00 €	704,00 €	669,00 €
IV	689,00 €	669,00 €	644,00 €
III	649,00 €	629,00 €	627,00 €
II	607,00 €	607,00 €	607,00 €
I	607,00 €	607,00 €	607,00 €

Lisboa, 19 de junho de 2019.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Declaração

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

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 Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços 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.

Depositado em 8 de julho de 2019, a fl. 100 do livro n.º 12, com o n.º 169/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento) - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, e última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018, e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos 1 de junho de 2019.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

Cláusula 79.ª

Prémio de conhecimento de línguas

1- Mantém a redação atual exceto o valor que passa para 48,00 €.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 81.ª

Direito à alimentação

1- (...)

2- (...)

3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 125 euros mensais.

Cláusula 85.ª

Valor pecuniário da alimentação em espécie

1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

Refeições valor (euros):

- a) Refeições completas/mês - 125,00 €;
- b) Refeições avulsas:
 - Pequeno-almoço - 2,65 €;
 - Ceia simples - 3,70 €;
 - Almoço, jantar ou ceia completa - 5,25 €.
- 2- (...)

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 de junho de 2019 a 31 de dezembro de 2019

em euros

	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI	2 096,00 €	1 817,00 €	1 295,00 €
X	1 172,00 €	1 041,00 €	991,00 €
IX	1 045,00 €	959,00 €	889,00 €
VIII	900,00 €	862,00 €	819,00 €
VII	839,00 €	819,00 €	807,00 €
VI	799,00 €	749,00 €	727,00 €
V	739,00 €	704,00 €	669,00 €
IV	689,00 €	669,00 €	644,00 €
III	649,00 €	629,00 €	627,00 €
II	607,00 €	607,00 €	607,00 €
I	607,00 €	607,00 €	607,00 €

Lisboa, 24 de junho de 2019.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Depositado em 8 de julho de 2019, a fl. 99 do livro n.º 12, com o n.º 168/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.^{da} e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra/texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016, n.º 12, de 29 de março de 2017 e n.º 39, de 22 de outubro de 2018, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2019.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

...

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os traba-

lhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,15 €.

Este subsídio é devido por cada dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 00:

Director de fábrica
Director de serviços

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica
Adjunto de director de serviços

Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão
Encarregado geral
Tesoureiro

Grupo 2:

Chefe de compras
Chefe de secção
Chefe de vendas
Encarregado A
Guarda-livros
Secretário de direcção

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros
Encarregado B
Operador de computador

Grupo 4:

Caixa
Condutor-afinador de máquinas
Controlador de fabrico
Escriturário A
Esmerilador de artigos de laboratório
Gravador de artigos de laboratório
Maçariqueiro de artigos de laboratório
Motorista de pesados
Oficial de belga
Oficial de prensa
Oficial electricista
Oficial marisador
Serralheiro civil de 1.^a
Vendedor
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 5:

Escriturário B
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 6:

Acabador de prensa
Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Condutor de máquinas industriais
Dactilógrafo

Moldador de belga
Recepcionista-telefonista

Grupo 7:

Ajudante de motorista
Auxiliar de encarregado
Colhedor de prensa
Colhedor-moldador
Colhedor-preparador
Fiel de armazém
Preparador de ecrãs
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 8:

Agente de serviços externos
Auxiliar de armazém
Cozinheiro
Caldeador
Colhedor de bolas
Colhedor de marisas
Cortador a quente
Pré-oficial

Grupo 9:

Servente

Grupo 10:

Alimentador de máquinas
Auxiliar de laboratório
Cortador
Decalcador
Escolhedor-embalador (tubo de vidro)
Medidor de vidros técnicos
Operador de máquina de serigrafia
Roçador

Grupo 11:

Servente de limpeza

Grupo 12:

Praticante geral do 4.º ano

Grupo 13:

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano

Grupo 14:

Praticante geral do 3.º ano
Praticante de serralheiro civil do 1.º ano

Grupo 15:

Praticante geral do 2.º ano

Grupo 16:

Praticante geral do 1.º ano

Grupo 17:

Aprendiz de serralheiro civil
Aprendiz geral

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	
00	1 841,50
01	1 537,00
1	1 284,50
2	1 071,50
3	1 023,50
4	1 007,00
5	953,50
6	928,00
7	877,00
8	794,50
9	779,50
10	751,50
11	738,50
12	637,50
13	632,00
14	627,00
15	622,00
16	617,00
17	600,00

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016, n.º 12, de 29 de março de 2017 e n.º 39, de 22 de outubro de 2018, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2019.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a

Limitação às operações de fabrico

1- A empresa só pode contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizer com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares da produção, entre outras, a empalhação, pintura, gravação e artigos de laboratório.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções, noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava

serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

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

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2- A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

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

2- A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3- As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4- As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 11.ª

Mapa de quotização sindical

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.ª

Quadro de densidades

Haverá sempre um condutor por cada máquina nas máquinas automáticas de produção de vidro cujo titular deva ter essa categoria profissional.

Cláusula 13.ª

Promoção e acesso

1- Sempre que a empresa, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observará os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2- Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem cumprido 1 ano de aprendizagem.

3- O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante geral ou servente, sem prejuízo do disposto no número anterior. Porém, durante o período de 12 meses, o praticante poderá auferir, uma remuneração, intermédia entre o aprendiz e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os escriturários B têm direito à passagem a escriturários A quando:

- a) Não exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B;
- b) Existindo aquela diferença, o trabalhador do grau B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão, como está regulado nas regras da promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.ª

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores e organismos coordenadores, nos termos da lei e da presente convenção;

f) Assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso aos níveis superiores em toda a escala hierárquica;

g) Quando por necessidade de satisfação de produções excepcionais, as empresas podem recorrer à contratação de trabalhadores a termo, com prejuízo das empresas de aluguer de mão-de-obra (trabalho temporário), garantindo-lhes as condições constantes no presente acordo e na lei;

h) Dispensar os trabalhadores até seis horas por semana, de uma só vez ou fraccionadamente, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos lectivos imediatamente anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

i) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem incapacidade temporária, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

j) Ter e promover relações de trabalho correctas;

k) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

l) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

m) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

n) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores.

No caso de a visita se verificar ao fim-de-semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

o) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

p) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

q) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparando ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares do trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócio.

Cláusula 16.^a

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 por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em obediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 17.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1- Durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuará a ser pago tal como se se mantivesse ao serviço da empresa.

2- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

Alteração da categoria profissional

1- Sempre que, por acordo ou em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

3- A remuneração do trabalhador reconvertido para a categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 50 % e 25 % dos aumentos verificados na actual categoria, respectivamente, nos 1.º e 2.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

Cláusula 19.^a

Transferência para outro local de trabalho

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

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 20.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este ACT, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

a) Para os trabalhadores do forno, o período normal de trabalho semanal, a partir de 1 de março de 2001, não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Quando as empresas tenham necessidade de organizar esquemas de horário diferentes dos que estão consagrados pelo uso, serão os mesmos estabelecidos de acordo com os trabalhadores e o sindicato e definidos em regulamento conforme a cláusula 72.^a

4- O trabalhador não deve executar trabalhos em empresa diferente daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha já prestado as suas horas normais de trabalho.

5- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

6- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

7- Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 23.^a

Obrigatoriedade

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou traba-

lhadora com filhos de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, se tal for necessário para a sua saúde ou a da criança;

c) Menores;

d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 24.^a

Limites

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 22.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e sessenta horas de trabalho por ano, salvo auto-ritização expressa do sindicato;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 22.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na primeira hora, de 75 % na segunda e de 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 24.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 34.^a, número 3, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 15.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, com o valor constante na cláusula 34.^a, número 3, alínea a), se este se mantiver ao serviço até ao horário normal desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6- O trabalhador terá sempre direito ao pagamento do número de horas igual a meio dia de trabalho, pagas nos termos do número anterior, sempre que trabalhe até quatro horas em qualquer desses dias.

7- Os trabalhadores que prestem trabalho no domingo de Páscoa recebem o tempo que trabalharam com o acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal, além desta.

8- Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de 63,70 €, por cada um destes dias.

9- No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

10- O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Para além do disposto no número 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas, quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5- O disposto nos números 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

6- O trabalho suplementar aos feriados para os trabalhadores de turno é considerado, a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

Laboração contínua - acréscimo de 25 %.

Três turnos com folga fixa - acréscimo de 20 %.

Dois turnos com folga alternada - acréscimo de 18 %.

Dois turnos com folga fixa - acréscimo de 15 %.

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 da respectiva tabela.

2- O acréscimo referido no número 1 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

3- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente acordo estejam a receber no trabalho por turnos acréscimos superiores ao referido no número 1 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

4- Os acréscimos referidos no número 1 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

5- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno

mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

6- Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, observar-se-á o seguinte:

a) Subsídio de férias - se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração no subsídio de férias do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de janeiro do mesmo ano;

b) Subsídio de Natal - se o trabalhador tiver, desde 1 de janeiro a 31 de outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de janeiro e 31 de outubro.

CAPÍTULO IV

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes das tabelas anexas.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 30.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esses aumentos se mantiverem por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição, como à categoria.

4- Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5- A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7- O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de dezembro ou até ao último dia útil imediatamente anterior.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,15 €.

Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.^a

Deslocações - Pequenas deslocações

1- São pequenas deslocações para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 34.^a

Direitos especiais

1- As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

b) Ao pagamento da refeição, com o valor constante no número 3, alínea a), desta cláusula, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 25.^a as fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3- Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de 4,87 € por pequeno-almoço ou ceia e de 13,60 € por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

4- No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 0,34 € por quilómetro.

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas:

a) A um subsídio de 0,9 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 25.^a;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa quando se trate de trabalho no Continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;

f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 000,00€ enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 36.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente ACT, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de

cada turno tenham dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 38.^a

Feridos

1- São feriados:

- a) 1 de janeiro;
- 18 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira de Ascensão ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 39.^a

Férias

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

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-

-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1- Sem prejuízo do estabelecido no número 6 da cláusula 27.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal.

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

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3- O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato se for inferior, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, a empresa pode, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 42.^a

Interrupção de férias

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

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 43.^a

Sanções

1- Quando a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- Quando a empresa, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a, pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 44.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{N}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.^a

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula 48.^a

3- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano.

A partir de 1 de janeiro de 1993, o pagamento dos dias referidos nesta alínea passará a ser o regulamento na legislação específica;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;

- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;
- g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 48.^a-A

Licença parental

1- Por ocasião do nascimento de filho/a, o pai tem direito a licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho/a, com carácter obrigatório.

Este número de dias é acrescido de mais 10 dias úteis, a gozar em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

2- Em caso de partilha do gozo da licença parental inicial, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

3- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem de:

a) Exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 17.^a

Cláusula 50.^a

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 17.^a

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra

o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste ACT.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia ou meio-dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio-dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 51.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 52.^a

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 53.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*; salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 54.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 55.^a

Revogação por acordo das partes

- 1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 56.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

Cláusula 57.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora

- 1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.
- 2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 58.^a

Justa causa

- 1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou postos de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

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

Cláusula 59.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *i)* do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 58.^a

Cláusula 60.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4- Podem se dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 61.^a

Mulheres trabalhadoras

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2- É garantida a igualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, assegurando-se o princípio de «salário igual para trabalho igual ou de igual valor».

3- São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) A empresa é obrigada a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação e informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes.

Cláusula 61.^a-A

Amamentação e aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

2- No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa, até o filho perfazer 1 ano de idade.

Cláusula 61.^a-B

Protecção da parentalidade

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental inicial exclusiva do pai.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 63.^a

Princípio geral

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão pontualmente para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XII

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- A entidade patronal terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2- O refeitório previsto na alínea *b)* da cláusula 14.^a a terá de existir independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores da empresa acordarem na sua inutilidade.

3- A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- Na empresa haverá uma comissão de segurança, com as atribuições constantes do número 7 desta cláusula.

5- A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6- A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico de trabalho.

7- A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre

higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude higiene e segurança no trabalho o número 3 da cláusula 9.^a

Cláusula 66.^a

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 67.^a

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica.

CAPÍTULO XIII

Das comissões paritárias

Cláusula 68.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-

-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 69.^a

Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente ACT, caberá ainda à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições do presente ACT;

b) Integrar casos omissos.

Cláusula 70.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias e com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 71.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente ACT e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internos

Cláusula 72.^a

1- A empresa, por um lado, e a associação sindical representativa, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste ACT.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 73.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção discipli-

nar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 74.^a

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador até seis dias;
- d) Suspensão do trabalhador até 12 dias;
- e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior, obrigatoriamente, e instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4- As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve desobediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 76.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XVI

Do controlo operário

Cláusula 77.^a

Princípio geral

1- Aos trabalhadores é assegurado o direito de controlarem a gestão da empresa.

2- O controlo operário da gestão da empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, a quem a empresa fornecerá, obrigatoriamente, todos os elementos de que necessite para o desempenho da sua função.

CAPÍTULO XVII

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste ACT.

Cláusula 79.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente ACT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 80.^a

Formação profissional

A empresa, individualmente ou em conjunto com outras empresas ou com os centros de formação profissional, fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

O trabalhador não pode recusar-se à frequência de cursos

de formação profissional para os quais seja indigitado pela empresa dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula transitória

Sempre que seja necessária a integração de novas categorias profissionais, as empresas adoptarão a definição, o descritivo de funções e o enquadramento salarial correspondente a iguais profissionais constantes do CCT para a indústria de cristalaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 1992.

ANEXO I

Produção

Carreira profissional

1- O trabalhador admitido para qualquer das seguintes profissões:

- Condutor-afinador de máquina (tubo de vidro);
- Condutor de máquinas (tubo de vidro);
- Esmerilador de artigos de laboratório;
- Gravador de artigos de laboratório;
- Maçariqueiro de artigos de laboratório.

Terá um ano de aprendizagem e quatro anos de praticante, após o que passará a oficial, salvo o disposto nos números seguintes.

1.1- Se a empresa, findo o período de prática se opuser à passagem a oficial, pode o trabalhador requerer, no prazo de 30 dias, à comissão paritária um exame técnico de avaliação. Se a comissão paritária verificar que o trabalhador possui capacidades e qualificações para a produção, promovê-lo-á, com todos os efeitos a partir do momento em que findou o período de prática.

1.2- Se o trabalhador não for considerado apto pela comissão paritária, passará à categoria de pré-oficial, categoria esta a que ascenderão todos os que não forem promovidos pela empresa e tenham aceiteado esta decisão.

1.3- Findo um ano na categoria de pré-oficial e se a empresa o não promover, pode o trabalhador requerer novo exame nos termos do número 1.1.

1.4- Quando o trabalhador passar a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

1.5- Os pré-oficiais que estejam a ser remunerados pelo grupo 8 da tabela salarial mantêm tal situação enquanto nessa categoria se mantiverem.

Metalúrgicos

Carreira profissional

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

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da

mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

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

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

6- São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 15 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

7- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular.

8- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no ponto anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

9- Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

10- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

11- O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

ANEXO II

Definição de categorias

Acabador de prensa - É o trabalhador que dá às peças, depois de caldeadas, a forma definitiva, conforme as especificações que lhe são fornecidas.

Adjunto de director de fábrica - É o trabalhador que coadjuva o director.

Adjunto de director de serviços - É o trabalhador que coadjuva o director.

Agente de serviços externos - É o trabalhador que tem como função predominante efectuar entrega de documentos

e pagamentos em cheque, junto de repartições e outros organismos públicos e privados e procede a pequenos levantamentos e depósitos. Pode, acessoriamente, executar tarefas no interior da empresa, tais como a distribuição e expedição de correspondência ou outros documentos e acompanhamento de visitantes.

Ajudante de guarda-livros - É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Alimentador de máquinas - É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas das tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caldeador - É o trabalhador que tem como função reaquecer os artigos antes de serem entregues aos marisadores ou acabadores de prensa. É também o responsável pelos túneis de caldeação das prensas.

Chefe de compras - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das compras.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços ou divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das vendas.

Colhedor de bolas - É o trabalhador que tem como função colher vidro e dar-lhe a forma de bola, calculando as respectivas quantidades segundo os diferentes artigos a produzir.

Colhedor de marisas - É o trabalhador que colhe porções de vidro que entrega aos marisadores para acabamento dos artigos a marisar.

Colhedor-moldador - É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação, que executa segundo especificações que lhe são fornecidas.

Colhedor de prensa - É o trabalhador que retira de um forno, com uma vara metálica, uma porção determinada de vidro em fusão e a prepara para posteriores operações de fabrico, através de movimentos adequados.

Colhedor-preparador - É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação segundo especificações que lhe são fornecidas.

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro, a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Cortador - É o trabalhador que efectua o corte de artigos de vidro por meio de riscagem ou roda com um diamante da passagem por uma chama seguida de ligeiro toque por uma superfície fria.

Cortador a quente - É o trabalhador que corta artigos de vidro nas dimensões desejadas por acção de calor e servindo-se de uma máquina apropriada.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Decalcador - É o trabalhador que utiliza decalcomanias, que aplica em artigos de vidro.

Director de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige toda a fabricação e restantes serviços conexados com a mesma, se os houver.

Escolhedor-embalador (tubo de vidro) - É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

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 execu-

ção das tarefas que lhe compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Esmerilador de artigos de laboratório - É o trabalhador que ajusta ou pule, por desbaste, utilizando material abrasivo, artigos de laboratório em vidro. Deve preparar a ferramenta necessária às suas funções.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados o seu registo.

Gravador de artigos de laboratório - É o trabalhador que, auxiliado por máquinas manuais, automáticas e utensílios adequados, cúbica e obtém marcações volumétricas, quer gravadas através de ácido fluorídrico, foscagem eléctrica e tinta ou directa. Deve zelar pela qualidade do artigo graduado até à sua execução final.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Maçariqueiro de artigos de laboratório - É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor de vidros técnicos - É o trabalhador que determina e assinala, em vidraria técnica ou outra, valores lineares, volumétricos ou de temperatura, através de processos específicos.

Moldador de belga - É o trabalhador que tem a função idêntica à do oficial, exceptuando o controlo e a chefia da obra.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial de belga - É o trabalhador que, além de coordenar e chefiar a obra, tem como função dirigir a colheita da massa vítrea e a sua moldação para a fabricação de objectos de vidro, cujos acabamentos pode executar segundo especificações que lhe são fornecidas.

Oficial electricista - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Oficial marisador - É o trabalhador que, além de chefiar e coordenar a obra, tem como função a colocação das hastes e pés nos artigos de vidro, segundo as especificações que lhe são fornecidas e, bem assim, bicos de jarros e quaisquer trabalhos de marisa.

Oficial de prensa - É o trabalhador que regula e manobra manualmente um dispositivo mecânico que molda por aperto artigos de vidro, de acordo com instruções recebidas e o objecto a fabricar; coloca o molde em posição de receber o vidro pastoso, corta-o com uma tesoura na quantidade julgada suficiente para um correcto enchimento do molde; coloca-

-o na adequada posição e puxa o braço que faz penetrar a bucha na massa vítrea, levando-a de encontro às superfícies de enformação.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de máquina e serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina manual de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

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

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

Preparador de ecrã - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo assim a película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira ou de alumínio com seda, tela ou aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

Recepcionista-telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a gerência ou os serviços; que se ocupa das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos.

Roçador - É o trabalhador que corrige eventuais irregularidades apresentadas pelas superfícies de artigos de vidro por desbaste contra um disco metálico, de pedra ou cinta de lixa.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e de estenodactilógrafo, tem conhecimentos de línguas estrangeiras, colabora nos assuntos relativos à exportação, trabalhando directamente com entidades cujas funções sejam a nível da direcção da empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

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

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, inte-

grado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo à comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando de imediato, junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 00:

Director de fábrica
Director de serviços

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica
Adjunto de director de serviços

Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão
Encarregado geral
Tesoureiro

Grupo 2:

Chefe de compras
Chefe de secção
Chefe de vendas
Encarregado A
Guarda-livros
Secretário de direcção

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros
Encarregado B
Operador de computador

Grupo 4:

Caixa
Condutor-afinador de máquinas
Controlador de fabrico
Escriturário A
Esmerilador de artigos de laboratório
Gravador de artigos de laboratório
Maçariqueiro de artigos de laboratório
Motorista de pesados
Oficial de belga
Oficial de prensa
Oficial electricista
Oficial marisador
Serralheiro civil de 1.^a
Vendedor
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 5:

Escriturário B
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 6:

Acabador de prensa
Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Condutor de máquinas industriais
Dactilógrafo
Moldador de belga
Recepcionista-telefonista

Grupo 7:

Ajudante de motorista
Auxiliar de encarregado
Colhedor de prensa
Colhedor-moldador
Colhedor-preparador
Fiel de armazém
Preparador de ecrãs
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 8:

Agente de serviços externos
Auxiliar de armazém
Cozinheiro
Caldeador
Colhedor de bolas
Colhedor de marisas
Cortador a quente
Pré-oficial

Grupo 9:

Servente

Grupo 10:

Alimentador de máquinas
Auxiliar de laboratório
Cortador
Decalcador
Escolhedor-embalador (tubo de vidro)
Medidor de vidros técnicos
Operador de máquina de serigrafia
Roçador

Grupo 11:

Servente de limpeza

Grupo 12:

Praticante geral do 4.º ano

Grupo 13:

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano

Grupo 14:

Praticante geral do 3.º ano
Praticante de serralheiro civil do 1.º ano

Grupo 15:

Praticante geral do 2.º ano

Grupo 16:

Praticante geral do 1.º ano

Grupo 17:

Aprendiz de serralheiro civil
Aprendiz geral

ANEXO IV
Tabela salarial

Grupos	
00	1 841,50
01	1 537,00
1	1 284,50
2	1 071,50
3	1 023,50
4	1 007,00
5	953,50
6	928,00
7	877,00
8	794,50
9	779,50
10	751,50
11	738,50
12	637,50
13	632,00
14	627,00
15	622,00
16	617,00
17	600,00

Lisboa, 16 de maio de 2019.

NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:

Silvino Leandro de Sousa, na qualidade de mandatário.

Vilabo - Vidros de Laboratório, L.^{da}:

Orlanda Marlene de Jesus Brás, na qualidade de gerente.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Jesus Silva, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 4 de julho de 2019, a fl. 99 do livro n.º 12, com o n.º 166/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração/texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de junho de 2017, 21, de 8 de junho de 2018, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito pessoal)

1- O presente AE obriga, por um lado a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 143 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Âmbito temporal)

1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

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

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO II

(Admissão)

Cláusula 3.^a

(Princípios gerais)

1- Apenas poderá ser admitido ao serviço da SGSP quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2- No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3- Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de 2 dias úteis após a recepção da comunicação.

4- Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

5- Aos trabalhadores transferidos ou a transferir da Saint - Gobain Glass Portugal - Vidro Plano, SA ou de qualquer filial para a SGSP é garantida a antiguidade correspondente à data de admissão no grupo.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3- Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

CAPÍTULO III

Categorias, promoções e acesso profissional

Cláusula 5.^a

(Designação das categorias e definição das funções)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 6.^a

(Promoção e acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2- As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

(Mapas de quotização sindical)

1- A SGSP obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalhadores, e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2- Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres da SGSP)

São deveres da SGSP:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual

for o motivo desta certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas.

Cláusula 9.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente acordo;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;

c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;

d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;

f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

g) Observar regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;

h) Comunicar, por escrito, à direcção de recursos humanos no prazo de quinze dias, eventual alteração de residência;

i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à SGSP:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;

d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador salvo os casos previstos neste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SGSP ou pessoa ou entidade por ela indicada;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 11.^a

(Integração dos trabalhadores da SGSP em empresas associadas)

1- Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a SGSP participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da SGSP que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2- Em caso de opção pela aplicação do presente acordo a SGSP assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3- Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

(Período normal de trabalho semanal)

1- O horário de trabalho anual é de 1752 horas, distribuídas, no caso de trabalhadores não integrados nas escalas de trabalho em regime de laboração contínua, de 2.^a a 6.^a feira.

2- Na laboração contínua as «folgas negras» que resultarem destas reduções serão marcadas nas férias, Natal, Ano Novo, Páscoa ou fim-de-semana. As datas das actuais «folgas negras» poderão, em consequência, sofrer alteração em função das necessidades de manutenção.

3- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 9 de janeiro, data do aniversário da SGSP, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.

A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.

Inserido no mesmo âmbito, a empresa realizará e custeará, anualmente, um almoço por equipa e ou grupo de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Trabalho por turnos)

1- Em regra a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e

escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com 16 horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3- Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de doze horas.

4- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5- No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6- Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7- Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8- Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos, passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9- A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela SGSP e outro designado pelo trabalhador.

10- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após cinco dias de trabalho consecutivo.

11- Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. A substituição deverá verificar-se nas quatro horas seguintes. O período excedente será remunerado como trabalho suplementar e a empresa terá de garantir o transporte do trabalhador.

12- O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada, não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para

descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 14.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando do haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 10 anos de idade e as trabalhadoras lactantes durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menores.

Cláusula 15.^a

(Limites ao trabalho suplementar)

1- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2- O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 horas anuais.

Cláusula 16.^a

(Descanso compensatório)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a 4 horas, confere direito a 1 dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 17.^a

(Desempenho de outras funções)

1- Quando o interesse da empresa o exija, pode à SGSP

encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando dessa mudança resultará o desempenho de funções correspondente a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3- Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5- Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros doze meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.

6- A situação prevista no número 1 resultará de designação prévia escrita excepto em casos de urgência, em que poderão ser feitas oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máxima de dois dias úteis.

Cláusula 18.^a

(Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias)

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

(Princípios gerais)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3- O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para os de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, feriado a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

(Conceito)

1- Para efeitos de abonos e descontos considera-se:

a) Remuneração base mensal - a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;

b) Retribuição mensal - a resultante da regra anterior, acrescida do montante prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.^a, o trabalhador tiver direito;

c) Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua remuneração de base, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas.

d) Retribuição diária - a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

e) Retribuição horária - a resultante da seguinte fórmula:

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

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

(Abonos para falhas)

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 85,38 € enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um sub-

sídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

a) Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.

No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6- O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de novembro.

Cláusula 23.^a

(Prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos	-	44,95 €
De 10 a 14 anos	-	78,92 €
De 15 a 19 anos	-	93,03 €
De 20 a 24 anos	-	115,64 €
De 25 a 29 anos	-	138,25 €
Mais de 30 anos	-	166,59 €

2- Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

Cláusula 24.^a

(Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do número 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3- O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no número 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4- Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mes-

ma refeição, fornecida gratuitamente.

5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 67,93 € a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de janeiro das 0 às 8 horas;
- 24 de dezembro das 16 às 24 horas;
- 25 de dezembro das 0 às 8 horas;
- 31 de dezembro das 16 às 24 horas.

Cláusula 25.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

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

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

3- O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 26.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25,5 % do vencimento base do grupo H (349,40 €).

2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20,5 % do vencimento base do grupo H (280,89 €).

3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15,5 % do vencimento base do grupo H (212,38 €).

4- O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5- Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito a ceia.

6- Se o trabalhador afecto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Considera-se trabalhador afecto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

7- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite má-

ximo de doze meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

8- Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal observar-se-á o seguinte:

Subsídio de férias - Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente aquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de janeiro do mesmo ano.

Subsídio de Natal - Se o trabalhador tiver, desde 1 de janeiro a 31 de outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de janeiro e 31 de outubro.

9- Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa, mantêm o direito a receber o subsídio tal como se vinha efectivando.

10- Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 9,13 € por cada sábado ou domingo de presença, pagável em julho e janeiro.

Cláusula 27.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50, 75 e 100 %, respectivamente na 1.^a, 2.^a e 3.^a hora e seguintes.

2- O limite de 150 horas anuais, previsto no número 2 da cláusula 15.^a, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se ainda a SGSP, a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 28.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

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

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de prevenção)

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

3- 41,40 €, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;

4- 23,99 €, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

5- Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.^a, 16.^a, 24.^a e 27.^a

6- A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

7- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificar quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

Cláusula 30.^a

(Prémio de vendas)

1- Caso venha a ser cumprido o orçamento de vendas (51 376 183,40 euros) para o ano de 2000, todo os trabalhadores receberão, no mês de janeiro do ano de 2001, o valor correspondente a 0,5 % do seu vencimento base e, caso seja trabalhador em regime de turnos, acrescido do valor correspondente ao subsídio de turno.

2- Para futuras negociações partir-se-á do princípio de que os aumentos serão encontrados através de uma vertente fixa (tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária) e uma vertente variável a negociar em função do volume de vendas a partir de uma base mínima de 0,5 %.

Cláusula 31.^a

(Prémio extraordinário)

No ano de 2019 todos os trabalhadores receberão um prémio extraordinário a pagar de uma só vez, com o vencimento do mês de maio de 2019, no montante ilíquido de 600,00 €, correspondente a 12 meses.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 32.^a

(Local de trabalho)

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2- A SGSP só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

3- Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:

a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 571,87 €, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência;

c) Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

Cláusula 34.^a

(Deslocações - Princípios gerais)

1- São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2- Têm direito a um abono equivalente a 26 % do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

3- O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

Cláusula 35.^a

(Regime das pequenas deslocações)

Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto, na parte em que exceda o habitualmente despendido.

Cláusula 36.^a

(Regime das grandes deslocações)

1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;

b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 8,33 €, a ser pago antes da partida;

c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 16,61 €, a ser pago antes da partida;

d) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto de e para o local de trabalho, na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;

e) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;

f) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2- Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3- O abono referido na alínea b), do número 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4- Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5- As alíneas a) e b) do número 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

(Descanso semanal)

Salvo as excepções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 38.^a

(Feriados)

1- São feriados:

a) 1 de janeiro;

18 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal

ou na falta deste o dia de Quinta-Feira de Ascensão ou outro com significado local e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

(Férias)

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 25 (23 + 2) dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- 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 a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5- Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

6- Os 2 dias de férias adicionais acordados na negociação do AE para 2014 (24.º e 25.º dia), vão ser gozados pelos trabalhadores fora dos calendários, isto é, serão gozados por acordo entre o trabalhador e a sua chefia até final do ano. Em vista do futuro a concretização do gozo destes 2 dias deve ser suficientemente flexível para permitir outra solução se necessário.

Cláusula 40.^a

(Marcação do período de férias)

1- A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, a SGSP só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6- A SGSP afixará, até 31 de março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7- O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de

as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8- Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

9- Para os trabalhadores do regime de turno a marcação de férias far-se-á nas seguintes condições:

15 dias úteis serão marcados no período compreendido entre 1 de junho a 31 de outubro;

7 dias úteis serão marcados na época do Natal e ou no Natal e Páscoa.

Cláusula 41.^a

(Doença no período de férias)

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

Cláusula 43.^a

(Faltas - Definição)

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

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

Cláusula 44.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 45.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas:

a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;

c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de Segurança Social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;

d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros

noras, sogros, enteados e padrastos, durante cinco dias consecutivos;

e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador durante dois dias consecutivos;

f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuam as provas;

g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante três dias;

i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;

j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela SGSP;

k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;

l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

m) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder 4 horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, 24 horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.

2- Os prazos referidos nas alíneas d), e) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

Cláusula 46.^a

(Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores)

1- A SGSP obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2- O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3- Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 47.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no número 3, da cláusula 79.^a para além dos créditos de horas aí

mencionados;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

Cláusula 48.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 49.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 87.^a

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

Cláusula 50.^a

(Regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 52.^a

(Licença sem retribuição)

1- A SGSP poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 54.^a

(Por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no número 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 55.^a

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 56.^a

(Rescisão do contrato com justa causa)

1- Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

Cláusula 57.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa trabalhador)

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 58.^a

(Consequências da rescisão pela SGSP)

1- Em caso de despedimento do trabalhador pela SGSP, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na SGSP no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

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

determinação da antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais, e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 59.^a

(Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador)

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 57.^a este terá direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 58.^a

Cláusula 60.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

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

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

Cláusula 61.^a

(Despedimento de representantes dos trabalhadores)

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

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

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

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

dicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 62.^a

(Competência disciplinar)

A SGSP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

Cláusula 63.^a

(Obrigatoriedade do processo disciplinar)

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

Cláusula 62.^a

(Formalidades)

1- O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se porém tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2- Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.

3- Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4- A nota de culpa conterà a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5- O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7- Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8- Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9- O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias, a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10- O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

Cláusula 64.^a

(Suspensão preventiva)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 65.^a

(Sanções disciplinares)

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até doze dias;
- d) Despedimento.

2- A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do número 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5- A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

Cláusula 66.^a

(Registo de sanções)

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

Cláusula 67.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de Segurança Social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 68.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 69.^a

(Parentalidade)

1- A empresa assegurará às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes as condições de segurança e saúde no trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

2- É garantido às mulheres trabalhadoras o direito a receber a mesma retribuição que os homens trabalhadores em trabalho igual ou de valor igual.

3- Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores, são ainda assegurados os seguintes direitos de protecção da parentalidade:

- a) A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias, podendo partilhar entre si esse período de licença, com excepção de 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe;

b) A licença referida na alínea anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após as 6 semanas iniciais exclusivas da mãe;

c) A licença por parto de nado-morto é equiparado à licença parental inicial;

d) A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança.

No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, até esta perfazer 1 ano de idade, desde que ambos exerçam atividade profissional.

4- A empresa deve afixar nas suas instalações toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 70.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;

b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;

c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no número 2;

d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2- O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior - no valor máximo de 40 % do salário base do grupo G será processado da seguinte forma:

a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;

b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

b) Apresentar, nos dez dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;

c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas em que estiver inscrito;

d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4- O cumprimento do estipulado no número anterior é con-

dição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no número 1.

Cláusula 71.^a

(Formação e reciclagem)

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO XII

(Segurança, saúde e higiene no trabalho)

Cláusula 72.^a

(Princípios gerais)

A SGSP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 73.^a

(Medicina no trabalho)

A SGSP manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 74.^a

(Princípio geral)

À SGSP é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

Cláusula 75.^a

(Comunicação à empresa)

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à SGSP a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2- Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 76.^a

(Atribuições das comissões e delegados sindicais)

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interesses sócio profissionais dos trabalhadores podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

Cláusula 77.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores delegado sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de segurança social ou na comissão paritária, têm direito de exercer normalmente as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2- Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 44.^a do presente acordo.

3- Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

Cláusula 78.^a

(Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores)

1- A SGSP é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A SGSP é obrigada a pôr a disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

Cláusula 79.^a

(Reuniões com a administração)

1- A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representan-

tes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

Cláusula 80.^a

(Plenários de trabalhadores)

1- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunirem-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no número 3, ou por um terço ou 50 trabalhadoras da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normal idade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os e trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano (15 para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e 15 para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

CAPÍTULO XIV

Prestações de carácter social

Cláusula 81.^a

(Refeitório)

1- A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/Jantar/Ceia - 9,99 €

Pequeno-almoço - 3,02 €

3- Ver: Acordo complementar entre as partes no processo negocial de revisão do AE entre a SGSP e a FEVICOM/2016 (relativo à cláusula 82.^a do AE - refeitório), (anexo à acta de negociações directas de 7 de março de 2016), datado de 7 de março de 2016.

Cláusula 82.^a

(Transportes)

1- A SGSP obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.

2- Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objecto de negociação entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

(Regalias sociais)

1- Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de Segurança Social:

- Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
- Despesas com medicamentos;
- Subsídio de doença;
- Subsídio de funeral;
- Reforma;
- Subsídio de nascimento;
- Subsídio de sinistro o ou doença profissional.

2- Cópias dos instrumentos referidos no número 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3- A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o número 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à SGSP. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5- Todos os esquemas previstos no número 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos, à excepção do complemento de reforma para os trabalhadores admitidos a partir de 31 de março de 2002, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

Cláusula 84.^a

(Seguro de saúde)

A todos os trabalhadores da SGSP é garantido um seguro de saúde nas exactas condições vigentes para os quadros técnicos.

Cláusula 85.^a

(Seguro de acidentes pessoais)

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais no valor de 50 000,00 € cobrindo morte ou incapacidade permanente, em qualquer situação de acidente na vida.

Cláusula 86.^a

(Seguro de vida)

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de

vida com o capital, no valor de 50 000,00 €, em caso de morte ou invalidez absoluta e definitiva, nos termos contratados na respectiva apólice.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 87.^a

(Constituição)

1- É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2- A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.

3- Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicarão, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério da Economia e Emprego para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no número 1 da cláusula 89.^a, produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião se outra posterior não vier a ser acordada.

6- Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

Cláusula 88.^a

(Atribuições)

1- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2- A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuística de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

Cláusula 89.^a

(Funcionamento)

1- A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2- A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 90.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2- Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.

3- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida na cláusula 89.^a consideramos, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4- As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e Solidariedade para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 91.^a

(Comissão arbitral)

1- Sempre que, no uso das competências conferidas pelo número 1 da cláusula 89.^a, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2- A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3- A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4- Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5- O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6- O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 92.^a

(Reclassificação ou reconversão)

1- A SGSP obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem, ou cujas funções tenham sido tomadas injustificadas.

2- A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75 %, 50 % e 25 % dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração se a idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3- Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de

estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no número 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4- A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

Cláusula 93.^a

(Subcontratação de mão-de-obra)

A SGSP não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- a) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- b) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisível de trabalho;
- c) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

ANEXO I

**Condições específicas de admissão
Carreiras profissionais
Transformação**

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

2- Acesso

Os praticantes de:

Operador de fornos e autoclave

Operador de manufacturas

Operador de serigrafia e ecrãs

Operador de transformação de vidro

Controlador - verificador de qualidade

ascendem a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos 2 anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência na respectiva categoria.

Nota: O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Escritórios

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

2- Acesso

Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos 2 anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos 3 anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota: O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os operadores de computador I ascenderão a II decorridos 2 anos naquela categoria.

Manutenção, instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

2- Acesso

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou instrumentista I decorridos 3 anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos 3 anos como I ou 2 anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota: O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

ANEXO II

Definição de categorias

Agente de serviços administrativos - É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa tais como, estabelecer ligações telefónicas e efectuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, recepcionar, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e micro-computadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos

qualificados.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórias, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

Auxiliar de transformação de vidro - É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

Controlador verificador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente, dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controle, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua.

Quando em serviço no controlo de qualidade de produções - float - assegura, quando necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

Electricista - É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

Encarregado - É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente, pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige, relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário - É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, o armazenamento de boas condições de arrumação e a conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de stocks, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

Instrumentista - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos; electro-pneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controle industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal - É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de computador - É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

Operador de fornos e autoclave - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; auto controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de manufactura - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semi-automáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos, de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade

com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos; bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de movimentação e cargas - É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessárias à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador principal de computador - É o operador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de recepção/expedição - É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Operador de serigrafia e écrans - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de écrans de soldar e estanhar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de transformação de vidro - É o trabalhador que, no sector de transformação de vidro, executa, em parte ou no todo, as seguintes tarefas: montagem e desmontagem de ferramentas; alimentação e desalimentação; selecção de vidro, conforme os defeitos; recuperação do vidro; preparação dos utensílios, embalagens e materiais; operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho; executa as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem; autocontrola os produtos, de acordo com as respectivas normas e especificações; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos. Pode ainda executar as tarefas de operador de manufactura, sem prejuízo nas cláusulas 17.^a e 18.^a do AE.

Nota: Esta categoria abrange a profissão de operador de vidro duplo e de laminagem.

Praticante - É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

Pré-oficial - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador/programador industrial - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos e controla o andamento dos trabalhos, assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Programador - É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

Programador de produção/expedição - É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de stocks e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

Técnico administrativo - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises, e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico comercial - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia; prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico industrial - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos especí-

ficos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de instrumentação electrónica - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente, em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

Técnico de mecatrónica - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

ANEXO III

Enquadramentos

- Grupo A
Praticante do 1.º ano
- Grupo B
Praticante do 2.º ano
- Grupo C
Auxiliar de armazém
Auxiliar de transformação de vidro
Estagiário do 1.º ano
Pré-oficial do 1.º ano
- Grupo D
Agente de serviços administrativos
Estagiário do 2.º ano
Pré-oficial do 2.º ano
- Grupo E
Carpinteiro
Estagiário do 3.º ano
Operador de movimentação e cargas I
Operador de transformação de vidro
- Grupo F
Controlador/verificador de qualidade
Electricista
Escriturário
Fiel de armazém
Instrumentista I
Operador de fornos e autoclave

Operador de manufacturas
Operador de movimentação e cargas II
Operador de recepção/expedição
Operador de serigrafia e écrans
Serralheiro mecânico

Grupo G

Assistente administrativo I
Encarregado I
Instrumentista II
Oficial principal I
Operador de computador I
Preparador/programador industrial I
Programador de produção/expedição I

Grupo H

Assistente administrativo II
Encarregado II
Oficial principal II
Técnico de mecânica I

Grupo I

Assistente administrativo III
Encarregado III
Instrumentista III
Oficial principal III
Operador de computador II
Programador I
Preparador/programador industrial II
Programador de produção/expedição II

Grupo J

Encarregado IV
Operador principal de computador I
Programador II
Técnico administrativo I
Técnico comercial I
Técnico de mecânica II

Grupo K

Encarregado V
Operador principal de computador II
Técnico administrativo I-A
Técnico comercial I-A
Técnico industrial I
Técnico de instrumentação electrónica I

Grupo L

Técnico administrativo II
Técnico comercial II
Técnico de instrumentação electrónica II
Técnico de mecânica III
Técnico industrial II

Grupo M

Técnico administrativo III
Técnico comercial III
Técnico de instrumentação electrónica III
Técnico de mecânica IV
Técnico industrial III

Grupo N

Técnico administrativo IV
Técnico comercial IV
Técnico de mecânica V
Técnico industrial IV

Grupo O

Técnico administrativo V
Técnico comercial V
Técnico industrial V

Grupo P

Técnico administrativo VI
Técnico comercial VI
Técnico industrial VI

ANEXO IV

Tabela salarial

A	962,10
B	1 034,40
C	1 190,00
D	1 229,60
E	1 267,80
F	1 293,92
G	1 333,30
H	1 370,20
I	1 404,30
J	1 535,40
K	1 647,20
L	1 756,70
M	1 871,40
N	2 235,90
O	2 459,90
P	2 528,00

Lisboa, 15 de maio de 2019.

Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA:

José Manuel Pires Ferreira, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Pedro Manuel Pereira Milheiro, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Barbosa Borrego Alves, na qualidade de mandatário.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 8 de julho de 2019, a fl. 100 do livro n.º 12, com o n.º 171/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, foi publicada a direção do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes

e Similares do Norte, com inexatidão pelo, assim se retifica.

Na página número 2229 onde se lê:

«...Maria Fátima Costa Pacheco Sá...»

Deve-se ler:

«... Maria Fátima Costa Palma Sá ...»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer - APP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de novembro de 2016 para o mandato de três anos.

Presidente - José Tavares dos Santos.

Vice-presidente - Francisco Godinho de Oliveira.

Secretário - Rui Lino Neto.

Secretário - R. Teixeira Piscinas, representada por Raúl Teixeira.

Tesoureiro - SCP, representada por Filipa Santos.

Vogal - António Palhinhas Candeias.

Vogal - António Cintra Henrique.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 27 de maio de 2019 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Afonso Manuel de Carvalho Pina.

José Manuel Pedro Fernandes Largo.

Suplente:

João Pedro Santos Rosado.

Registado em 3 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 39 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal da Amadora - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de julho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores

para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Amadora.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve a presente para comunicarmos a V. Ex.ª, que no dia 15 de outubro de 2019, realizar-se-á, na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Nome da autarquia: Câmara Municipal da Amadora.

Morada: Av. do Movimento das Forças Armadas, 2700-595 Amadora».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA, realizada em 11 de junho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019.

Efectivos:

Fernando Manuel Gregório.
Fátima Alexandra Marques Alfêloa.
Marco André Castro Carvalho.

Suplentes:

Paulo Ricardo Ferreira de Almeida.
João Carlos Lúcio dos Santos.
Sandra Sofia Almeida Ramos.

Registado em 8 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fl. 139 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, realizada em 26 de junho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019.

Efetivos:

Manuel José Ferreira da Costa.
Mário António Costa Pereira.

José Manuel Oliveira Leite.
Maria de Fátima Soares Pereira Henriques.
António Fernando Gorgal Moreira Parracho.

Suplentes:

Susana Marques Silva.
Mariana Resende Pereira da Silva.
Fernando Anjos Cunha.
António Moreira Monteiro.
António Jorge Tavares Joaquim.

Registado em 8 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 39, a fl. 139 do livro n.º 1.

SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA, realizada em 18 e 19 de junho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019.

Efetivos:

João Paulo Vinagre Nini.
Bruno Manuel Figueiredo Simões.

Suplentes:

Carlos Manuel Mendes Canhoto.
Filipe da Silva Santos.

Registado em 8 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 139 do livro n.º 1.