

Maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt e filets* — 1-G.

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica — 1-G.

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas — 1-G.

Novelista ou enovelista — 1-G.

Oficial de mesa — 1-G.

Polidor de fios — 1-G.

Preparador de cargas de bobinas — 1-G.

Recortadeira ou enroladeira — 1-G.

Remalhadeira — 1-G.

Retorcedor — 1-G.

Seladeira — 1-G.

Texturizador — 1-G.

Tricotador manual — 1-G.

I

Acabador — 1-B e 1-C2.

Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos — IX.

Bordador — 1-A, 1-B e 1-C2.

Copeiro — VIII.

Cortador de flores — 1-D.

Costureira — 1-A, 1-B, 1-C1, 1-C2, 1-E e 1-F.

Empregado de limpeza — XII.

Enchedor de bonecas — 1-B.

Engomador de flores — 1-D.

Florista — 1-D.

Jardineiro — XII.

Orlador (praticante) — 1-C2.

Operador de máquinas de branqueamento — XIII.

Preparador — 1-B, 1-C2 e 1-E.

Tintureiro de flores — 1-D.

Toucador — 1-D.

Tricotador — 1-B e 1-C2.

Alfineteira ou coladeira — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borraça — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt e filets* — 1-G.

Ajudante de maquinista das máquinas *saurer* e análogas — 1-G.

Ajudante Oficial de roda — 1-G.

Borragador — 1-G.

Ensacador de bobinas — 1-G.

Lavadeira — 1-G.

Lavadeira de quadros ou de mesas — 1-G.

Lubrificador — 1-G.

Prensador de meadas — 1-G.

Preparador de gomas — 1-G.

Recolhedor de amostras — 1-G.

Recolhedor de algodão — 1-G.

Recuperador de algodão ou desperdícios — 1-G.

Repinador — 1-G.

Transportador — 1-G.

Porto, 15 de Maio de 2009.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, ANIVEC/APIV:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, mandatária.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Depositado em 1 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 128/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 2005, 2, de 15 de Janeiro de 2006, 47, de 22 de Dezembro de 2006, e 43, de 22 de Novembro de 2007, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na Associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 212 empregadores e 2110 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCTV referido no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciadas disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 2.^a-A

Substituição do presente IRCT

1 — O presente CCTV mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e 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, as empresas darão preferência aos diplomas 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 — 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, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3 — Findo o período de experiência de 15 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4 — 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 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

1 — 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 prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

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 e confirmadas.

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 de idade 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.

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 no 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 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores que por escrito o solicitarem e enviarão

aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático onde constará o nome, 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

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20% do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25% do mesmo total.

3 — As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 13.^a, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

4 — Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem o seguinte período de aprendizagem:

- a) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses.

3 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de 12 meses o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a do aprendiz de 17 anos de idade e a do praticante no 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de colocador, cortador, biselador, espelhador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, moldureiro, armador de vitrais e foscador artístico a areia (vidro plano) serão promovidos a pré-oficiais decorridos três anos naquela categoria.

6 — O praticante de polidor (vidro plano) será promovido a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

7 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, operador de máquina de polir e fazer arestas e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas serão promovidos a pré-oficiais decorrido um ano naquela categoria.

8 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

9 — Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

10 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos dos n.ºs 8 e 9, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

11 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

12 — Quando o trabalhador passe 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 esteja sujeito.

13 — No caso previsto no n.º 10 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

14 — Electricistas:

a) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão;

b) Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

e) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

15 — Escritório e comércio:

a) Os praticantes de comércio e escritório após três anos de permanência na categoria ou quando atinjam os 18 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário do 1.º ano e a caixeiro-ajudante do 1.º ano;

b) Os estagiários e caixeiros-ajudantes, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários e caixeiros até dois anos;

c) Porém, quando admitidos com 18 anos ou mais de idade e durante um período de seis meses, auferirão a remuneração intermédia de praticante e de estagiário do 1.º ano;

d) Os trabalhadores classificados como dactilógrafos, logo que completem quatro anos na categoria, passarão a escriturários até dois anos e integrarão a carreira destes.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

6 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador, nos termos da lei e desde que devidamente comprovados.

Cláusula 14.^a-A

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 14.^a-D;

f) À permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas e de consulta sobre os planos de formação das empresas, sempre que expressamente o solicitem.

Cláusula 14.^a-B

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

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

Cláusula 14.^a-C

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do Instituto do Emprego e Formação Profissional, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 14.^a-D

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição poderá ou não ser autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

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 elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;

f) Prestar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, 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;

h) Ter e promover relações de trabalho correctas;

i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

k) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

l) 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;

m) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

n) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

o) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 16.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas;

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) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.^a;

e) 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.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 17.^a-A

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 17.^a-B

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

Cláusula 17.^a-C

Comissão de avaliação

Os subscritores desta convenção obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua publicação, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 18.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 15.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores, atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 19.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.^a

Cláusula 20.^a

Transferência para outro local de trabalho

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

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km. A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 21.^a**Contrato a termo**

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 22.^a**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de 40 horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

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 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todos os trabalhadores terão direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 23.^a**Trabalho extraordinário**

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;

b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de in-labor, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de in-labor só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e ao sindicato.

Cláusula 24.^a**Limite do trabalho extraordinário**

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder 150 horas anuais.

3 — O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 25.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na 1.^a e 2.^a horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2 — O limite das 150 horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 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, e assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 26.^a**Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 27,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 3.

2 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 3.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 20,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 3.

4 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 15 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 3.

5 — O acréscimo referido nos n.ºs 1, 2 e 3 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

6 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

7 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

8 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada

por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuições mínimas

1:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, 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 28.^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 29.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver 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 retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhar.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria, não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 30.^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 nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 6,50 por cada dia de trabalho efectivo.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação mediante acordo a estabelecer entre as empresas e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago conjuntamente com o salário de Novembro ou, em alternativa, em 11 prestações mensais iguais e sucessivas, pagas conjuntamente com as remunerações correspondentes aos meses de Janeiro a Novembro, cabendo à empresa o direito de opção, presumindo-se que esta optou pela segunda hipótese se

realizar o primeiro pagamento com o salário do mês de Janeiro e não podendo, nesse caso, ser alterada.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 32.^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 33.^a

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do 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, 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 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4 — 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;

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.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizada-mente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 28 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

a) Ao subsídio de 1 %, 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 2 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 trata 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 ele 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 € 17 693,50 enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 35.^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.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — 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 de 48 horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

Cláusula 37.^a**Feriados**

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
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 38.^a**Trabalho em dia de descanso**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá 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. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera € 75 mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais € 5, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, pago nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 39.^a**Férias**

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

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31

de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a**Subsídio de férias**

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias a gozar.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

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 justifiquem, as empresas podem, para efeito 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 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 44.^a

Definição de 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 de 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 n.º 1 da cláusula 48.^a

3 — As empresas poderão 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;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimentos de filhos, durante três dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação, desde que a empresa seja avisada com antecedência;

i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 18.^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 contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificada-mente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

5 — Sempre que um trabalhador falte injustificada-mente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

Cláusula 50.^a

Suspensão por um 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 e que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 51.^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 52.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

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.

CAPÍTULO VII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por 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.

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

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.

4 — Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.

5 — A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas manifestamente revistam natureza dilatatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6 — A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador serão obrigatoriamente comunicadas à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.

8 — Para fundamentar a decisão só poderão ser tomados em consideração os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 57.^a

Justa causa de rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- 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) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;

f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do número anterior terá direito a indemnização.

Cláusula 58.^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 o 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. 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. Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Direitos específicos

Cláusula 59.^a

Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

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

b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa da previdência), nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais.

Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período da gravidez adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 59.^a-A

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 59.^a-B

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que podem ser gozados, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

4 — 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.

5 — 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 59.^a-C

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 59.^a-D

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 3 da cláusula 59.^a-A.

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 59.^a-E

Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

3 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

Cláusula 60.^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 IX

Previdência e abono de família

Cláusula 61.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalhoCláusula 62.^a**Higiene e segurança no trabalho**

1 — As entidades patronais terão 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 — Os refeitórios previstos na alínea *b*) da cláusula 15.^a terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes no n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

f) A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança;

g) As empresas poderão criar e manter serviços internos ou recorrer a serviços externos à empresa responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 62.^a-C, a fim de responder a todas as necessidades.

Cláusula 62.^a-A**Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho**

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorar ou for aprovado pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de cinco horas por mês, não acumulável com outros créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras entidades representativas de trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 62.^a-B**Comissões de higiene e segurança no trabalho**

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 62.^a-C

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 62.^a-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 62.^a-D

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 62.^a-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 62.^a-B, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência, tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 62.^a-E

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 62.^a-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso normal inerente prestado e que não resulte de actuação dolosa ou negligente do trabalhador.

Cláusula 62.^a-F

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

Cláusula 63.^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 o n.º 3 da cláusula 9.^a

Cláusula 64.^a

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 65.^a

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

CAPÍTULO XI

Das comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e nas seguintes.

2 — São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3 — A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

a) Em plenário de vogais;

b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4 — Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

Cláusula 67.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

Cláusula 68.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

Cláusula 69.^a

Regulamento da comissão paritária

1 — As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2 — Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3 — Compete ao secretariado:

- a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;
- b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;
- c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;
- d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4 — As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, devendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

- a) Conter o motivo do pedido da reunião;
- b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5 — Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias a partir dessa data.

6 — A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7 — A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8 — No caso de recusa injustificada de comparência de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9 — Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 10.^a deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso, desde a data de entrada do requerimento.

10 — A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11 — Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12 — Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13 — A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14 — Para efeito de constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15 — Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de 48 horas de entre os restantes vogais.

16 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17 — A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18 — Aos vogais, aos árbitros e assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19 — As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes desta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo número de trabalhadoras ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20 — Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

CAPÍTULO XII

Regulamentos internos

Cláusula 70.^a

Regulamentos internos

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

CAPÍTULO XIII

Sanções disciplinares

Cláusula 71.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 72.^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 trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 20 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar 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 retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, 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;
- e) As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 73.^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 obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d)

do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 74.^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 n.º 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 n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XIV

Garantia de regalias anteriores

Cláusula 75.^a

Descanso especial

1 — Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso especial, com retribuição, no dia 18 de Janeiro de cada ano.

2 — Para os trabalhadores que tenham de prestar trabalho nesse dia, o mesmo será pago como dia de descanso semanal.

Cláusula 76.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

Cláusula 77.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 78.^a**Reclassificação ou reconversão**

1 — Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de 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, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 79.^a**Concorrência de convenções**

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

Quadro de densidades (metalúrgicos)

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

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

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

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

5 — Sempre que por motivo de saída de profissionais se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Metalúrgicos**Promoções automáticas**

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

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

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

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

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

6 — Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

ANEXO I**Definição de funções**

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador 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.

Ajudante preparador de termos. — É o trabalhador que colabora com o preparador, podendo executar algumas das tarefas deste.

Ajudante operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

Ajudante operador de máquina de serigrafia. — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante operador de vidro laminado. — É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substituí-lo.

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação dos oficiais faz a aprendizagem.

Arrumador de chapa. — É o trabalhador que tem a seu cargo o transporte das chapas de recepção para o piso e arrumação nos respectivos cavaletes. Pode ainda proceder à pesagem das chapas.

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 operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que coadjuva o operador.

Auxiliar de refeitório e bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador de vidro plano. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e

filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos que efectuar.

Caixa principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numérico e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que, tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixoteiro de vidro plano. — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Carregador de chapa. — É o trabalhador que no cais procede, manual ou mecanicamente, ao carregamento de chapas de vidro, caixotes ou contentores.

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. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colocador. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação.

Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;
Ferro — a massas, a bites e massas e em clarabóias;
Alumínio — a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;

Cimento — a massas e seu prévio isolamento; montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);

Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem.

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Colocador de vidro auto. — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através do tratamento adequado.

Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos.

Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

Comprador. — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Cortador de chapa de vidro ou de bancada. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Será classificado nas categorias A, B ou C consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

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.

Embalador de chapa de vidro. — É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de caixotaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de embalagem. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Espelhador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém de chapa de vidro. — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

Foscador artístico a ácido. — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

Foscador artístico a areia de vidro plano. — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou parciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, audição da praça, programas cumpridos, etc.

Lavador. — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. O desempenho da sua função baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elaborar listas discriminativas dos tipos e

quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* antes da medição procurando detectar erros, omissões ou incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, e indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos; providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

Moldureiro ou dourador. — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

Montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

Montador de aquários A. — É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

Montador de aquários B. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

Montador de tampas de vidro para arcas frigoríficas. — É o trabalhador que procede à montagem de tampas de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e colocação dos respectivos perfis.

Montador de termos. — É o trabalhador que tem como função executar a montagem dos diversos tipos de termos, procedendo à sua etiquetagem e embalagem.

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 e pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador-afinador de máquina automática de serigrafia. — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (écrans, frudes, pinças, cassettes, etc.) Vela pelo bom

estado da máquina, fazendo afinações, ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário.

Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de fornos de tempera de vidro. — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da tempera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

Operador de máquina de balancé. — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

Operador de máquina de corte de chapa de vidro. — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente, na mesa de corte chapa de vidro. Introduce as medições correctas segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel. — É o trabalhador que em máquina semiautomática opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

Operador de máquina de fazer aresta e polir. — É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, tornear as nós e proceder aos acertos necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência de vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.ª barreira, carga de linha, lavagem e montagem de vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.ª barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

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

Operador de vidro laminado. — É o trabalhador que 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; 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 elaborar;

preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos, sem prejuízo da sua gradual integração no expediente geral do escritório.

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 menos responsabilidade.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

Pintor à pistola. — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

Polidor metalúrgico. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisa furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos na superfície de vidro.

Praticante de balcão. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Praticante de escritório. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Preparador de termos. — É o trabalhador que tem como função proceder à carimbagem, lavagem, espelhagem e secagem dos termos.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas 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 feminina.

Subencarregado. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

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

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado 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 de chapa de vidro. — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se a chapa de vidro apresenta defeitos de fabrico, tais como riscos infundidos ou mau acabamento, assinalando-os devidamente.

Verificador/embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc.; limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1:

Chefe de serviços;
Encarregado geral;
Tesoureiro.

Grupo 2:

Chefe de secção;
Comprador;
Encarregado;
Guarda-livros;
Inspector de vendas;
Medidor orçamentista;
Secretário de direcção.

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;
Caixa principal;
Medidor;
Subencarregado.

Grupo 4:

Afinador de máquinas;
Biselador de vidro plano;
Caixa;
Caixeiro com mais de três anos;
Carpinteiro de limpos;
Colocador;
Colocador de vidro auto;
Cortador de chapa de vidro ou de bancada;
Desenhador;
Encarregado de caixotaria;
Encarregado de embalagem;
Escriturário com mais de três anos;
Espelhador;
Foscador artístico a ácido;
Foscador artístico a areia de vidro plano;
Maçariqueiro;
Moldureiro ou dourador;
Montador afinador;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de três anos;
Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia;
Operador de fornos de tempera de vidro;
Operador de máquina de fazer aresta ou bisel;
Operador de máquina de vidro duplo;
Operador mecanográfico com mais de dois anos;
Operador de vidro laminado;
Polidor metalúrgico de 1.^a;
Promotor de vendas;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Vendedor.

Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos;
Cobrador;
Escriturário de dois até três anos;
Montador de aquários A;
Motorista de ligeiros;
Oficial electricista com menos de três anos;
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;
Operador de máquina de balancé de 1.^a;
Operador de máquina de fazer aresta e polir;
Pedreiro ou trolha.

Grupo 6:

Arrumador de chapa;
Caixoteiro de vidro plano;
Carregador de chapa;
Cozinheiro A;
Embalador (chapa de vidro);
Fiel de armazém (chapa de vidro);
Operador mecanográfico até dois anos;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo 7:

Pintor à pistola;
Polidor de vidro plano.

Grupo 8:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;
Ajudante de operador de vidro laminado;
Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;
Condutor de máquinas industriais;
Cozinheiro B;
Operador de máquina de balancé de 2.^a;
Telefonista.

Grupo 9:

Caixa de balcão;
Caixeiro até dois anos;
Escriturário até dois anos;
Montador de aquários B;
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 10:

Ajudante de motorista;
Cozinheiro C.

Grupo 11:

Dactilógrafo do 4.^o ano;
Fiel de armazém;
Operador de máquina de balancé de 3.^a

Grupo 12:

Dactilógrafo do 3.^o ano;
Montador de termos;
Preparador de termos.

Grupo 13:

Contínuo;
Verificador de chapa de vidro.

Grupo 14:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.^o ano;
Ajudante de preparador de termos.

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Servente.

Grupo 16:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de operador de máquina de serigrafia;
Alimentador de máquinas;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.^o ano;
Lavador;
Verificador/embalador.

Grupo 17:

Servente de limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Remunerações
1	925,50
2	746,50
3	724
4	712,50
5	690
6	681
7	672
8	663
9	649
10	642
11	629,50
12	609,50
13	600,50
14	590
15	577,50
16	566,50
17	552,50

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 35,50.

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

- 1.º ano — € 451;
- 2.º ano — € 451;
- 3.º ano — € 451.

Praticante de:

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 451;

Aprendiz geral — € 451;

Praticante metalúrgico:

- 1.º ano — € 451;
- 2.º ano — € 451.

Pré-oficial de:

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo:

- 1.º ano — € 527,50;
- 2.º ano — € 590,50;

Polidor de vidro plano:

- 1.º ano — € 497,50;
- 2.º ano — € 557,50;

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

- 1.º ano — € 482;
- 2.º ano — € 546;

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

- 1.º ano — € 451;
- 2.º ano — € 498;

Colocador de vidro auto — € 590,50.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — € 451;
Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — € 451;
- 2.º ano — € 451;
- 3.º ano — € 451.

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista

Pré-oficial:

- 1.º ano — € 526;
- 2.º ano — € 610,50;

Ajudante:

- 1.º ano — € 375;
- 2.º ano — € 404,50;

Aprendiz:

- 1.º/2.º ano — € 375;
- 3.º ano — € 404,50.

Nota. — A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada:

1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;

2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração;

3) Os pré-oficiais de colocador de vidro auto auferirão 81 % da retribuição do respectivo oficial.

Lisboa, 25 de Maio de 2009.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

José de Oliveira Santos, vogal da direcção.

João Esteves Dias, tesoureiro.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado com a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro, se declara que a Federação Portuguesa dos

Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes — João Alberto Valério Dinis.*

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 15 de Maio de 2009. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 1 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 127/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGPS), e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2008, o AE em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 3901, onde se lê:

«Acordo para 2009 e 2010

1 — No ano de 2009 a tabela salarial, as cláusulas de expressão pecuniária (incluindo o prémio de fim-de-semana, constante do n.º 10 da cláusula 2.ª terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2008, acrescida de 0,7 %.

Subsídio de turno:

Três turnos rotativos, com folga alternada: 25 % do grupo H;

Três turnos rotativos, com folga fixa, e dois turnos rotativos, com folga alternada: 20 % do grupo H;

Dois turnos rotativos com folga fixa: 15 % do grupo H.

2 — No ano de 2010 a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária (incluindo o prémio de fim de semana, constante do n.º 10 da cláusula 26.ª) terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2009, acrescida de 0,7 %.»

deve ler-se:

«Acordo para 2009 e 2010

1 — No ano de 2009 a tabela salarial, as cláusulas de expressão pecuniária (incluindo o prémio de fim de semana, constante do n.º 10 da cláusula 26.ª) terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2009, acrescida de 0,7 %.

Subsídio de turno:

Três turnos rotativos, com folga alternada: 25 % do grupo H;

Três turnos rotativos, com folga fixa, e dois turnos rotativos, com folga alternada: 20 % do grupo H;

Dois turnos rotativos com folga fixa: 15 % do grupo H.

2 — No ano de 2010 a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária (incluindo o prémio de fim de semana, constante do n.º 10 da cláusula 26.ª) terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2010, acrescida de 0,7 %.»

AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 37.ª, 38.ª, 39.ª, 41.ª e 42.ª-A, anexo I e anexo II e aditamento da cláusula 38.ª-A ao acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, com as alterações constantes do *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2007.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.