

devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à data da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 4 de Agosto de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedrosa*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceitos e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, foi publicada a PE das alterações do CCT em epígrafe PE que carece de rectificação.

Assim, no índice do *Boletim*, onde se lê «PE das alterações do CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte» deve ler-se «PE das alterações do CCT entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte».

No preâmbulo e no n.º 1 do artigo 1.º da PE a p. 1621, onde se lê «Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte» deve ler-se «Associação dos Cabeleireiros de Portugal».

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas

no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer

momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste contrato, entende-se por:

- a) «Nível profissional» — grau de qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;
- b) «Profissão» — conjunto de funções compreendendo tarefas semelhantes, exercidas com carácter de permanência ou de predominância;
- c) «Função» — conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;
- d) «Tarefa» — acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;
- e) «Posto de trabalho» — conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- f) «Carreira na profissão» — sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua profissão;
- g) «Promoção ou acesso» — passagem de um profissional a um escalão superior da mesma profissão a que corresponda uma retribuição mais elevada;
- h) «Escalão» (categoria profissional) — posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão, definindo pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- i) «Aprendizagem» — período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;
- j) «Prática» — tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensável ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 5.^a

Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhes competem.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

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

2 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrar tais profissões na revisão contratual seguinte.

Cláusula 7.^a

Níveis profissionais

1 — As diversas profissões abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, níveis de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas funções ou tarefas.

2 — O grau académico não terá prioridade sobre o nível técnico das responsabilidades efectivamente assumidas.

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Cláusula 9.^a

Regras de admissão

1 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores do escalão imediatamente inferior que reúnam as condições para o seu preenchimento, devendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

2 — Quando se verificarem novas admissões, as empresas deverão consultar previamente as listas de desempregados do sindicato respectivo e dos organismos oficiais.

3 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador, enviando no prazo de oito dias cópia ao sindicato respectivo, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a profissão, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo das funções que exercia.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão de um trabalhador é feita a título experimental pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores dos graus 0, 1 e 2 o período experimental será de 90 dias.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem por escrito, no momento da admissão.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 11.^a

Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Aos trabalhadores com menos de 18 anos e 50 ou mais anos, serão efectuados exames médicos semestrais.

4 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

Cláusula 12.^a

Serviço efectivo

1 — Salvo casos previstos na lei e neste contrato e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional, com vista àquela promoção, a não ser que aquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

Cláusula 13.^a

Aprendizagem

1 — Aprendizagem é o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que mais tarde lhe venham a ser confiados.

2 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos, que ingressem em profissões onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

3 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em conjunto, a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — Quando não funcionem os centros referidos no número anterior, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida competência profissional e idoneidade moral.

6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam possuidores de certificado de aproveitamento em curso de formação ministrado por qualquer centro de formação profissional, designadamente do sector metalúrgico ou metalomecânico, ou outras instituições devidamente certificadas.

7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante.

8 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admita aprendizagem.

9 — O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, não podendo ser responsabilizados por eventuais deteriorações que involuntariamente provoquem nos equipamentos ou materiais que manejam, nem ser-lhes exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

10 — As empresas darão conhecimento aos sindicatos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis.

11 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

12 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, logo que tenha permanecido um mínimo de seis meses como aprendiz.

Cláusula 14.^a

Antiguidade dos aprendizes

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 15.^a

Promoção de aprendizes

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 16.^a

Prática ou tirocínio

1 — Não admitem tirocínio as profissões expressamente assinaladas no anexo II.

2 — Nas profissões incluídas nos graus 9 e 10, bem como nas profissões sem aprendizagem incluídas nos graus 6, 7 e 8, os menores serão directamente admitidos como praticantes, desde que a respectiva profissão admita tirocínio.

3 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de

ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

Cláusula 17.^a

Duração do tirocínio

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões dos graus 6, 7 e 8 — dois anos;
- b) Nas profissões dos graus 9 e 10 — dois e um anos, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 e 17 ou mais anos.

2 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

Cláusula 18.^a

Promoções

1 — No sentido de melhorar e actualizar os conhecimentos e o desempenho profissional dos trabalhadores ao seu serviço, as empresas deverão assegurar anualmente um mínimo de trinta horas de formação profissional a cada trabalhador, através de curso ou acções a ministrar por centros de formação profissional, designadamente do sector metalúrgico e metalomecânico, ou outras instituições devidamente credenciadas.

2 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que obtenham aproveitamento nos cursos ou acções mencionadas no número anterior logo que completem na mesma empresa, respectivamente, um e três anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 — Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no n.º 1 da presente cláusula, os profissionais dos 3.º e 2.º escalões logo que completem na mesma empresa, respectivamente, dois e quatro anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão ascenderão ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito que estes não possuem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

4 — O trabalhador poderá, sempre que o entender, requerer um exame técnico-profissional para efeitos de promoção ao escalão superior, não podendo, no entanto, requerer este exame antes de decorrido um período mínimo de serviço efectivo no escalão (dois anos no 3.º escalão e quatro anos no 2.º), bem como para além de duas vezes por ano.

5 — O exame referido no número anterior destina-se a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício

das funções que enquadram a sua profissão normalmente desempenhada no seu posto de trabalho e será apreciado por um júri composto de três elementos, um em representação do trabalhador, outro em representação da empresa e um terceiro designado pelos outros dois, o qual deverá ser, sempre que possível, formador de um centro de formação.

6 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro componente do júri, no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do requerimento do trabalhador, solicitar-se-á aos serviços do IEFP a indicação de um elemento para preencher a lacuna.

7 — No caso de o trabalhador ser aprovado no exame, a data de promoção será a que resultar do prazo previsto no n.º 3.

Cláusula 19.^a

Emprego de jovens

As empresas diligenciarão manter ao seu serviço um número de aprendizes, praticantes, tirocinantes, estagiários e paquetes que, no seu conjunto, não seja, em regra, inferior a 10 % do número total dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 20.^a

Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

Cláusula 21.^a

Regimes especiais

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este contrato fica sujeita às regras especiais constantes das secções seguintes.

SECÇÃO II

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Cláusula 22.^a

Quadros de densidades

1 — Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar na organização dos seus quadros de pessoal, 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 |

| Número de trabalhadores | Escalões | | | |
|-------------------------|----------|-----|-----|-------------|
| | 1.º | 2.º | 3.º | Praticantes |
| 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 |
| 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 — As empresas que tenham apenas um trabalhador ao seu serviço que seja o executante predominante da produção da oficina atribuir-lhe-ão o 1.º escalão.

4 — O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas nesta cláusula.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 81.^a todo o trabalhador do 1.º escalão que desempenhe predominantemente funções inerentes ao grau imediatamente superior às exigidas à sua profissão deverá ser reclassificado como trabalhador de qualificação especializada.

6 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção dos trabalhadores.

7 — Sempre que por motivo de saída de trabalhadores 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.

Cláusula 23.^a

Admissão de operários não especializados

A idade mínima de admissão dos serventes é de 18 anos.

SECÇÃO III

Trabalhadores de escritório e correlativos

Cláusula 24.^a

Idades mínimas de admissão

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

- 18 anos para os cobradores e contínuos;
- 16 anos para os restantes trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Habilitações mínimas

1 — As habilitações mínimas exigidas são as seguintes:

- a) Para os telefonistas, contínuos, paquetes, porteiros e guardas: escolaridade obrigatória;
- b) Para os contabilistas, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores e operadores de máquinas de contabilidade: os cursos adequados, oficiais ou particulares;
- c) Para os restantes trabalhadores, o 9.º ano de escolaridade ou equiparado.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já desempenhem as correspondentes profissões.

Cláusula 26.^a

Estágio

1 — Os estagiários para a profissão de escriturário logo que completarem dois anos de estágio ou perfaçam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

2 — Os trabalhadores admitidos pela 1.^a vez no escritório com idade superior a 21 anos terão um período de estágio de quatro meses.

Cláusula 27.^a

Promoções e acessos

1 — Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes ascenderão, no mínimo, a dactilógrafos ou estagiários dentro dos 30 dias posteriores à obtenção das habilitações exigidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 25.^a

2 — Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 25.^a, logo que completarem dois anos de permanência na profissão ou 21 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os dactilógrafos que, não possuindo as habilitações referidas no número anterior, se encontrem nas condições neles previstas, ingressarão igualmente no quadro de escriturários, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão; neste caso, o trabalhador pode requerer exame técnico profissional com vista à sua promoção.

4 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo n.º 1 logo que atinjam 18 anos de idade serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — As promoções dos escriturários regem-se pelas disposições deste contrato e regulamentação de trabalho aplicável.

Cláusula 28.^a

Proporções mínimas e quadro de densidades

1 — Durante os primeiros 10 anos de actividade das empresas, o número de chefes de serviço e de secção, no seu conjunto, não poderá ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório ao serviço da empresa, conforme o quadro seguinte:

| Número de trabalhadores de escritório | Número de chefes de serviço ou secção |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Até 4 | — |
| De 5 a 14 | 1 |
| De 15 a 24 | 2 |
| De 25 a 34 | 3 |
| De 35 a 44 | 4 |
| (E assim sucessivamente.) | |

2 — Nestas empresas, para efeitos de classificação dos trabalhadores que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro seguinte:

| Número de trabalhadores | Escalaões | | | |
|-------------------------|-----------|-----|-----|-------------|
| | 1.º | 2.º | 3.º | Estagiários |
| 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 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 |

3 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos de proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades; o pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas, desde que de tal alteração resulte a promoção dos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 82.^a, todos os escriturários do 12.º escalaão que desempenhem predominantemente funções inerentes ao grau imediatamente superior às exigidas à sua profissão deverão ser reclassificados como escriturários principais.

SECÇÃO IV

Trabalhadores técnicos de desenho

Cláusula 29.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício das profissões de técnicos de desenho

serão classificados como tirocinantes A ou tirocinantes B de acordo com o número seguinte.

2 — Os tirocinantes A deverão possuir um curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente; os tirocinantes B deverão frequentar um curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente.

Cláusula 30.^a

Tirocínio

1 — Salvo o disposto nas cláusulas seguintes, o período máximo de tirocínio para os tirocinantes A será de dois anos de serviço efectivo, findo o qual serão promovidos à profissão imediatamente superior.

2 — Os tirocinantes B logo que completem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente serão promovidos:

- A tirocinantes A do 1.º ano, caso tenham menos de um ano de serviço efectivo, contando-se o tempo já decorrido no primeiro ano;
- A tirocinantes A do 2.º ano, caso tenham mais de um ano de serviço efectivo, iniciando-se nessa data o segundo ano de tirocinante.

Cláusula 31.^a

Condições especiais de admissão e acesso

1 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado possuam curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes A do 2.º ano; caso possuam o curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas, serão igualmente classificados como tirocinantes A do 2.º ano, ascendendo, porém, a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio.

2 — Decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, os tirocinantes B que não tenham completado o curso complementar elementar técnico ou outro oficialmente equivalente ascenderão a tirocinantes A do 2.º ano, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador, neste caso, os tirocinantes B ascenderão às profissões de operador heliográfico, arquivista técnico ou especificador de materiais.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa de acordo com a parte final do número anterior, terá direito a requerer exame técnico profissional nos termos das cláusulas ou preceitos aplicáveis.

4 — Os operadores heliográficos, arquivistas técnicos e especificadores de materiais que completem o curso técnico ou outro oficialmente equivalente e tenham dois anos de serviço efectivo nessa profissão ingressarão em tirocinantes A do 2.º ano, havendo vaga nos quadros técnicos de desenho ou logo que esta ocorra.

SECÇÃO V

Trabalhadores da construção civil

Cláusula 32.^a

Idades de admissão

As idades mínimas de admissão de trabalhadores da construção civil são as seguintes:

- 16 anos para os aprendizes;
- 17 anos para todas as outras profissões que não admitem aprendizagem;
- 18 anos para os serventes.

Cláusula 33.^a

Quadros de densidades

1 — Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar na organização dos seus quadros de pessoal, relativamente aos trabalhadores da construção civil da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

| Número de trabalhadores | Escalaões | | |
|-------------------------|-----------|-----|--------------|
| | 1.º | 2.º | Pré-oficiais |
| 1 | — | 1 | — |
| 2 | 1 | — | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 1 | 2 | 3 |
| 7 | 2 | 2 | 3 |
| 8 | 2 | 2 | 4 |
| 9 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | 2 | 3 | 5 |

2 — Consideram-se aqui aplicáveis as regras constantes dos n.ºs 2 e 7 da cláusula 22.^a

3 — Aplica-se aos pré-oficiais o disposto na cláusula 17.^a

SECÇÃO VI

Trabalhadores electricistas

Cláusula 34.^a

Habilitações mínimas

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico-Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, salvo

se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 35.^a

Promoções e acessos

1 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos.

2 — O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão.

4 — Os pré-oficiais após dois anos de serviço serão promovidos a oficiais.

5 — Pré-oficial é o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menor responsabilidade.

6 — Oficial é o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Cláusula 36.^a

Quadro de densidades

1 — Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar na organização dos seus quadros de pessoal, relativamente aos trabalhadores electricistas ao seu serviço, por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

| Número de trabalhadores | Oficiais | Pré-oficiais | Ajudantes |
|-------------------------|----------|--------------|-----------|
| 1..... | 1 | — | — |
| 2..... | 1 | — | 1 |
| 3..... | 1 | 1 | 1 |
| 4..... | 2 | 1 | 1 |
| 5..... | 3 | 1 | 1 |
| 6..... | 3 | 1 | 2 |
| 7..... | 3 | 2 | 2 |
| 8..... | 4 | 2 | 2 |
| 9..... | 5 | 2 | 2 |
| 10..... | 5 | 3 | 2 |

2 — Consideram-se aqui aplicáveis as regras constantes dos n.ºs 2, 3, 4, 6 e 7 da cláusula 22.^a

3 — Considera-se igualmente aplicável aos trabalhadores electricistas o disposto no n.º 8 da cláusula 13.^a deste contrato.

4 — Nas empresas com mais de três oficiais electricistas por cada unidade de produção, pelo menos um terá de ser classificado como chefe de equipa.

5 — Nas empresas com mais de cinco oficiais electricistas por unidade de produção, por cada cinco terá de haver um chefe de equipa.

SECÇÃO VII

Trabalhadores do comércio

Cláusula 37.^a

Promoções e acessos

1 — Os praticantes de caixeiro, após dois anos de permanência na função ou quando atinjam 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes, desde que tenham permanecido o mínimo de seis meses como praticantes de caixeiro.

2 — Os caixeiros-ajudantes, após dois anos no desempenho da função, ascenderão a terceiros-caixeiros.

3 — As promoções dos terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros regem-se pelas disposições deste contrato e regulamentação de trabalho aplicável.

Cláusula 38.^a

Dotações mínimas

Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar, na elaboração dos seus quadros de pessoal, as seguintes dotações mínimas:

1) Trabalhadores de armazém (sector comercial):

Até 10 trabalhadores — 1 fiel de armazém;
De 10 a 15 trabalhadores — 1 encarregado e 1 fiel de armazém;

De 16 a 24 trabalhadores — 1 encarregado e 2 fiéis de armazém;

Com 25 ou mais trabalhadores — 1 encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;

2) Trabalhadores de comércio (caixeiros):

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado, ou de chefe de secção, sempre que o número de caixeiros no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três;

b) O número de praticantes não poderá ser superior a 25 % do número de caixeiros, fazendo-se o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

d) No estabelecimento em que exista apenas um caixeiro, este terá classificação nunca inferior a segundo-caixeiro.

SECÇÃO VIII

Trabalhadores técnicos de serviço social

Cláusula 39.^a

Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

Cláusula 40.^a

Condições de exercício

1 — É assegurado aos técnicos de serviço social:

- a) A salvaguarda da deontologia e do segredo profissional;
- b) A possibilidade de estabelecer contacto pessoal com os trabalhadores da empresa e hierarquias, sem prejuízo de laboração da empresa.

2 — É vedado às empresas exigir aos técnicos de serviço social o exercício de acção fiscalizadora sobre outros trabalhadores, excepto quando resulte do exercício de funções de chefia relativamente aos trabalhadores sob suas ordens.

SECÇÃO IX

Trabalhadores de construção e reparação naval

Cláusula 41.^a

Aprendizagem e exames dos carpinteiros e calafates

1 — O período de aprendizagem para a profissão de carpinteiro será de três anos e para a de calafate dois anos; no entanto, sempre que os aprendizes se julguem em condições de promoção, poderão requerer exame, nos termos do número seguinte.

2 — O acesso a oficial far-se-á normalmente através de exame, a realizar periodicamente, que será efectuado por um júri formado por um técnico representando a Associação das Indústrias Navais, um representante do sindicato interessado e tendo como presidente, com voto de desempate, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. A admissão a este exame será efectuada no decurso do mês de Maio.

Cláusula 42.^a

Idade mínima

Para o desempenho das funções de doqueiro, beneficiador de caldeiras, pedreiro da indústria naval e operário de limpezas industriais só podem ser admitidos trabalhadores maiores.

SECÇÃO X

Trabalhadores da indústria hoteleira

Cláusula 43.^a

Condições de admissão

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta secção deverão ter no acto de admissão a competente carteira profissional, excepto na hipótese prevista no n.º 3.

2 — De entre os trabalhadores possuidores de carteira profissional terão preferência na admissão os diplomados na escola hoteleira.

3 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou regulamento da carteira profissional.

Cláusula 44.^a

Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

Cláusula 45.^a

Direito a alimentação

1 — Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito às refeições aí servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie e será de qualidade e quantidade iguais da refeições servidas aos utentes.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa do horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não sejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estas ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que lhe seja fornecida, confeccionada ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.

8 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 46.^a

Aprendizagem e prática ou tirocínio

As profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem nem prática ou tirocínio.

Cláusula 47.^a

Cozinheiros

1 — Para a profissão de cozinheiro haverá um período de experiência de 60 dias.

2 — Durante os primeiros 10 anos de actividade, as empresas deverão observar, relativamente à profissão de cozinheiro, o seguinte quadro de densidades:

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

3 — A promoção dos cozinheiros fica dependente de exame técnico profissional a realizar no organismo competente.

4 — A chefia da cozinha poderá ser exercida por um cozinheiro de 3.^a ou 2.^a

5 — Sempre que exista mais de um cozinheiro, competirá a um deles exercer a chefia prevista no número anterior; havendo só um cozinheiro, acumulará as duas funções.

Cláusula 48.^a

Economato ou despesa

O trabalho desta secção deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior a despenseiro.

SECÇÃO XI

Trabalhadores de enfermagem

Cláusula 49.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão exercer funções de enfermeiro trabalhadores com carteira profissional.

2 — Os actuais auxiliares de enfermagem serão reclassificados em enfermeiros de grau B, passando a enfermeiros de grau A logo que completem o curso de formação previsto no Decreto-Lei n.º 440/74, de 11 de Setembro.

3 — Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

SECÇÃO XII

Trabalhadores gráficos

Cláusula 50.^a

Admissão

1 — No acto de admissão será exigido o título profissional aos trabalhadores gráficos, desde que o exer-

cício das respectivas profissões esteja condicionado, nos termos da lei, à posse daquele título.

2 — Por título profissional entende-se:

- Cartão profissional para os menores de 18 anos;
- Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é, nos termos da lei, da competência do Sindicato dos Trabalhadores Gráficos.

Cláusula 51.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores gráficos abrangidos por este contrato será a seguinte:

Aprendiz;
Auxiliar;
Estagiário;
Oficial.

Cláusula 52.^a

Duração da aprendizagem

1 — O período de aprendizagem é de três anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados, quando a admissão se verifique dos 16 aos 18 anos; se a admissão se verificar depois dos 18 anos, o período de aprendizagem é de dois anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados.

2 — Os aprendizes admitidos com idade superior a 18 anos auferirão a remuneração mais elevada prevista neste contrato para os aprendizes.

Cláusula 53.^a

Acesso

1 — Após completarem os períodos de aprendizagem referidos na cláusula anterior, os trabalhadores serão promovidos a auxiliares.

2 — O trabalhador que tenha completado dois anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário.

4 — Os estagiários que completem dois anos de serviço serão promovidos a oficiais independentemente de vaga no quadro.

5 — Se, entretanto, durante o período de estágio ocorrer vaga no quadro, pode o trabalhador ser promovido à categoria de oficial.

6 — Os casos não previstos serão resolvidos de acordo com o disposto no regulamento da carteira profissional dos trabalhadores gráficos em vigor.

7 — A admissão para a profissão de operadores manuais só é permitida a trabalhadores com mais de 18 anos.

Cláusula 54.^a

Condições da admissão dos profissionais de fotografia

Os profissionais classificados como fotógrafos (operador ou impressor) só poderão ser admitidos como oficiais.

Cláusula 55.^a

Quadro de densidades para os trabalhadores gráficos

1 — Em todas as profissões é obrigatória a existência de um oficial.

2 — O número de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder, em cada profissão, o dobro do número de oficiais.

3 — Para efeitos de densidade não são considerados os trabalhadores com funções de chefia (coordenadores).

4 — Durante os primeiros 10 anos de actividade da empresa, em cada máquina de impressão é obrigatória a existência dos seguintes oficiais:

- a) Uma e ou duas cores — um oficial;
- b) Mais de duas cores — dois oficiais.

Cláusula 56.^a

Enquadramento

Os trabalhadores classificados como litógrafos-transportadores (oficial) que, comprovadamente, não estejam aptos a desempenhar a globalidade das tarefas descritas na definição de funções inserta no anexo III deste contrato terão a remuneração mínima correspondente ao grau 8.

SECÇÃO XIII

Trabalhadores do ensino

Cláusula 57.^a

Habilitações mínimas

1 — As habilitações mínimas exigidas são as seguintes:

- a) Para educadoras de infância e auxiliares de educação, os respectivos cursos de formação profissional;
- b) Para vigilantes, a escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não são exigidas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor deste contrato, já desempenhem as correspondentes funções.

Cláusula 58.^a

Idades de admissão

A idade mínima dos vigilantes é de 18 anos.

Cláusula 59.^a

Direito à alimentação

Os trabalhadores que acompanhem as refeições das crianças, com vista a manter a relação pedagógica estabelecida ao longo do dia de actividade do infantário, creche ou jardim infantil, terão direito à alimentação gratuita.

Cláusula 60.^a

Formação profissional

As empresas deverão facultar aos trabalhadores abrangidos por esta secção a frequência de cursos oficiais de formação profissional, sem prejuízo do funcionamento normal da creche, jardim infantil ou infantário.

SECÇÃO XIV

Trabalhadores fogueiros

Cláusula 61.^a

Regulamentação profissional

As empresas não poderão admitir ou manter ao seu serviço fogueiros que não estejam nas condições do regulamento profissional aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

SECÇÃO XV

Trabalhadores técnicos de vendas

Cláusula 62.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos e tendo como habilitações mínimas o curso geral do comércio, o 9.º ano de escolaridade ou qualquer outro curso equivalente.

2 — As condições acima referidas não serão exigidas aos profissionais que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 63.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa uma vez aprovados pelo ministério competente, nos termos da lei, mediante parecer prévio dos órgãos representativos dos trabalhadores da

- empresa ou, na falta destes, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
 - i) Cumprir as ordens legítimas respeitantes à execução e disciplina do trabalho;
 - j) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em acções de formação profissional.

Cláusula 64.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto na cláusula 79.^a;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em quaisquer instituições de segurança social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar à comissão de trabalhadores da empresa e aos sindicatos que representem os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em profissões de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 65.^a

Refeitórios

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

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

Cláusula 66.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 600\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 67.^a

Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar de seguro previsto no número anterior de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho como previsto nesta cláusula pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 60 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode de modo algum ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

Cláusula 68.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 98.^a;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- i) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento sempre que tal mudança implique condições de trabalho mais favoráveis;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

Cláusula 69.^a

Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho, com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades patronais transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo acordo escrito dos interessados.

3 — Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, salvo acordo em contrário, ser transferidos desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo, a entidade patronal custeará não só as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, como suportará o aumento de custo de vida resultante da mudança.

5 — Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança da residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença de tempo gasto no trajecto.

6 — Sem prejuízo no disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência de local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Direito à actividade sindical na empresa

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

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

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

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

Cláusula 71.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 74.^a é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Na empresa a que se refere a alínea a) do n.º 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 74.^a

Cláusula 72.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

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

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 73.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 74.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

Cláusula 75.^a

Quotização sindical

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou na falta daqueles com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita o produto das quotizações pela forma que considerem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização existente na empresa e perdurará pelo prazo que as partes tenham ajustado.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 76.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração de oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados.

4 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

Cláusula 77.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionamentos da lei e do presente contrato e de acordo com os trabalhadores ou com os respectivos órgãos representativos na empresa.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

3 — As empresas cuja organização de trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam

deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Salvo os casos previstos na cláusula seguinte, o cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo as entidades patronais providenciar no sentido de que o controlo do seu cumprimento seja uniforme para todos os que prestem serviço no mesmo estabelecimento.

Cláusula 78.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefe de secção ou superior) e os vendedores, desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Poderão igualmente ser isentos do horário de trabalho outros trabalhadores com funções de chefia, desde que o solicitem por escrito à entidade patronal, devendo esse pedido ser acompanhado do parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4 — Os requerimentos da isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores ou, do pedido previsto no n.º 2, bem como do parecer dos respectivos sindicatos e demais documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 79.^a

Serviços temporários

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante o acordo deste e até ao limite de 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perduram, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho, devendo em qualquer caso consultarem-se os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quanto aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 80.^a

Substituição dos trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior, terá

direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

Cláusula 81.^a

Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponde retribuição superior, adquire para todos os efeitos ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia em relação às quais o trabalhador adquire tão somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição, desde que o trabalhador esteja no exercício do cargo há pelo menos seis meses.

5 — Os tempos de trabalho intercalares a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

Cláusula 82.^a

Contratos a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situações de carácter excepcional e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo, designadamente a estabilidade ou relação contratual.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

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

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

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

7 — O período experimental dos contratos a termo será de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias para contratos de duração igual ou inferior a seis meses.

8 — Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

9 — Quando da caducidade do contrato a termo o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 83.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 84.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando na iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados à comissão de

trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 95.^a

Cláusula 85.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho realizado e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

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

Cláusula 86.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também nocturno até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

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

Cláusula 87.^a

Regime de turnos

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

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

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

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder quarenta horas semanais em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

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

- a) 15% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

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

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

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período, e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

9 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime têm o direito de mudar de turno ou passar a horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos sessenta dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

10 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

11 — Considera-se que se mantêm a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

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

13 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

14 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

16 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por força expressa.

Cláusula 88.^a

Trabalhador-estudante

Ao trabalhador-estudante aplica-se o regime da Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

Cláusula 89.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

CAPÍTULO V

Remunerações mínimas

Cláusula 90.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

Cláusula 91.^a

Princípio geral

Ao trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção da idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 92.^a

Forma de pagamento

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

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM — retribuição mensal;

HS — horário semanal.

Cláusula 93.^a

Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

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

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

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

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste contrato.

Cláusula 94.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração não podendo este acréscimo ser inferior a 7000\$.

2 — Os caixas, cobradores e controladores-caixa (hotelaria) têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 6,5% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

3 — Para o pagamento de remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito às seguintes gratificações mensais:

Montante global manuseado até 1 000 000\$ — 4,5%;

Montante global manuseado superior a 1 000 000\$ — 6,5%.

O subsídio será calculado com base na média aritmética a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 desta cláusula fará parte integrante da retribuição mensal do trabalhador, o mesmo se verificando quanto à gratificação prevista no n.º 4, sempre que os pagamentos que a ela dão direito sejam efectuados, com carácter de regularidade e permanência, pelo mesmo trabalhador.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo de substituição.

7 — Consideram-se abrangidos pelo n.º 4 os trabalhadores que tenham a seu cargo os pagamentos e, designadamente efectuem o recebimento e subsequente repartição de um valor global e procedam à conferência e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 95.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

| Trabalho suplementar | Trabalho diurno | Trabalho nocturno |
|-----------------------|-----------------|-------------------|
| Primeira hora | 1,5× <i>RH</i> | 1,75× <i>RH</i> |
| Segunda hora | 1,75× <i>RH</i> | 2× <i>RH</i> |
| Horas restantes | 2× <i>RH</i> | 2,25× <i>RH</i> |

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

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

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 84.^a o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal na primeira hora e 100% nas restantes.

Cláusula 96.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

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

2 — As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas

pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R=3 \times n \times RN$$

sendo:

R=remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

n=número de horas de trabalho prestado;

RH=remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas e meia vezes a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

Cláusula 97.^a

Proibição de regimes especiais de retribuição

É vedado às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa salvo acordo escrito da comissão sindical ou comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 98.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 99.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade, se na data do paga-

mento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula.

b) No ano do regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 100.^a

Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, na qual, figurem o nome completo dos trabalhadores, o número da inscrição na segurança social, retribuição mensal, profissão e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

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

3 — Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho receberá o respectivo período de tempo como trabalho suplementar.

Cláusula 101.^a

Mapas de pessoal

As entidades patronais procederão à elaboração e envio dos mapas de quadro de pessoal de acordo com a legislação em vigor.

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço

Cláusula 102.^a

Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja fixo entende-se por local habitual de trabalho, a sede ou delegação ou

filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho, ou à sua residência habitual. São grandes todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 84.^a e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

10 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Nos casos previstos na alínea anterior, o trabalhador terá direito ao tempo indispensável para viagens.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa devidamente comprovados junto da comissão sindical, comissão intersindical ou sindicato respectivo.

Cláusula 103.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,50% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajecto, exceda uma hora e trinta minutos.
- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

Cláusula 104.^a

Grandes deslocações no continente

1 — Os trabalhadores além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no continente:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

Cláusula 105.^a

Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

Cláusula 106.^a

Descanso suplementar nas grandes deslocações

1 — A partir da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho, até um máximo de 5 dias por cada ano.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

Cláusula 107.^a

Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área, por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalho deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 102.^a e 103.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 108.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação contra os riscos de acidente de trabalho nos termos da lei e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a 7500 contos.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem de valor a acordar entre as partes.

Cláusula 109.^a

Transporte e preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e os trabalhadores, devendo, quando se trate de deslocações em grupo, ser idêntico para todos os trabalhadores.

Cláusula 110.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar as férias no local da sua residência.

Cláusula 111.^a

Períodos de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 112.^a

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição do vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

Cláusula 113.^a

Falecimento do pessoal deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 108.^a, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no n.º 1.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 114.^a

Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 76.^a, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

Cláusula 115.^a

Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar mediante acordo da comissão sindical ou intersindical, ou o sindicato respectivo quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de contrato de trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local ou outros que corresponda ao desejo dos trabalhadores, dará lugar à distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo.

Cláusula 116.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 117.^a

Duração das férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 118.^a

Subsídio de férias

No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tinha direito.

Cláusula 119.^a

Acumulação de férias

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 120.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

4 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

6 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 123.^a

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

12 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, sempre que não haja acordo quanto à marcação do período de férias, deverá para o efeito ser ouvida a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

Cláusula 121.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical, ou os sindicatos interessados, acompanhar o competente pedido de autorização.

Cláusula 122.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 123.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

2 — O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta, bem como a receber o respectivo subsídio.

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

Cláusula 124.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2 — Se o ano de cessação do impedimento prolongado for posterior ao ano de início do referido impedimento, o trabalhador terá direito ao período de férias que teria vencido em 1 de Janeiro do ano do regresso, como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço, que só poderá ser gozado após o decurso de três meses ao serviço da empresa.

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

Cláusula 125.^a

Regresso do trabalhador após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, no prazo de quinze dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a profissão e escalão que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 126.^a

Interrupção de férias

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

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

Cláusula 127.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar deste direito durante três anos consecutivos.

Cláusula 128.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas, somando os tempos respectivos e reduzindo o total a dias.

Cláusula 129.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com um atraso iniciará o trabalho desde que o justifique.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas i) e j) do n.º 1 da cláusula 131.^a

Cláusula 130.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

Cláusula 131.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias da falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos vinte dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes

e afins e, bem assim, quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;

- h) As dadas pelo tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas para exercer as funções de bombeiro, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês, tal não cause prejuízo para a actividade da entidade empregadora e as faltas sejam devidamente justificadas nos termos da lei;
- n) As dadas para doar sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o seu afastamento do local de trabalho;
- o) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais;
- p) As dadas para exercício de funções nos termos do Estatuto dos Eleitos Locais;
- q) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou secções de voto no dia seguinte ao da eleição;
- r) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c) e), f), i), j), m), n), o), p), q) e r) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea g) do número anterior até ao limite de 20 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio ou em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade empregadora, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo IV.

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 132.^a

Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 133.^a

Maternidade e paternidade

1 — São, em especial, asseguradas às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- c) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) Faltar dois períodos de uma hora por dia, as trabalhadoras que amamentem os filhos durante todo o tempo que durar a amamentação e sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes. No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à falta acima referida para aleitação até o filho perfazer um ano.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior, com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez, e até um ano após o parto, serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio.

4 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreen-

dido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade e a 20 kg em casos excepcionais.

5 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1 desta cláusula, além de a fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito a rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com o direito a um indemnização equivalente à retribuição que receberia até ao fim do período referido na alínea *b)*, salvo se outra maior lhe for devida, sem que, em qualquer dos casos, a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

Cláusula 134.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

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

Cláusula 135.^a

Condições especiais de trabalho dos menores

1 — É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de metal, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 136.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b)* e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

5 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar, sempre que este o solicite.

Cláusula 137.^a

Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea *a)* do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar de que conste audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 138.^a

Processo disciplinar

1 — Quando se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentalmente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão

de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido na cláusula 139.^a do presente contrato.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito desde que, mostrando-se este necessário, para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 139.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

Cláusula 140.^a

Execução de sanções disciplinares

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 141.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 142.^a

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

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

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

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 143.^a

Princípio geral

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando o regulamento constante do anexo VI.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 144.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

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

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se

acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 145.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 146.^a

Subcomissões

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 147.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substituídos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 144.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

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

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 148.^a

Multas

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de 500\$

a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$, e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

4 — Em tudo o mais será aplicável o disposto na lei.

Cláusula 149.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas profissões constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

3 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição da retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

ANEXO I

I — Remunerações mínimas

| Grau | Tabela I | Tabela II |
|----------|-------------|-------------|
| 0 | 163 500\$00 | 169 900\$00 |
| 1 | 140 600\$00 | 145 900\$00 |
| 2 | 123 100\$00 | 128 300\$00 |
| 3 | 118 700\$00 | 124 400\$00 |
| 4 | 108 600\$00 | 113 300\$00 |
| 5 | 104 300\$00 | 109 200\$00 |
| 6 | 95 500\$00 | 101 700\$00 |
| 7 | 92 300\$00 | 97 000\$00 |
| 8 | 87 400\$00 | 92 100\$00 |
| 9 | 82 100\$00 | 85 900\$00 |
| 10 | 77 100\$00 | 80 900\$00 |
| 11 | 73 400\$00 | 76 300\$00 |
| 12 | 71 300\$00 | 74 100\$00 |
| 13 | 70 300\$00 | 72 300\$00 |
| 14 | 63 500\$00 | 64 500\$00 |
| 15 | 63 500\$00 | 63 500\$00 |
| 16 | 50 800\$00 | 50 800\$00 |
| 17 | 50 800\$00 | 50 800\$00 |
| 18 | 50 800\$00 | 50 800\$00 |
| 19 | 50 800\$00 | 50 800\$00 |
| 20 | 50 800\$00 | 50 800\$00 |

Nota. — Média aritmética resultante da soma das tabelas I e II: Rm (média)=86 726\$.

Quadros com os graus de remuneração dos aprendizes e praticantes metalúrgicos

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6 (a), 7 e 8

| Idade de admissão | Tempo de aprendizagem | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------|----------|-----------|
| | 1.º ano | | 2.º ano | |
| | Tabela I | Tabela II | Tabela I | Tabela II |
| 16 anos | 19 | 19 | 18 | 18 |
| 17 anos | 18 | 18 | — | — |

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6 (a)

| Tempo do tirocínio | Tabela I | Tabela II |
|-----------------------------|----------|-----------|
| Praticante do 1.º ano | 14 | 14 |
| Praticante do 2.º ano | 12 | 12 |

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7

| Tempo do tirocínio | Tabela I | Tabela II |
|-----------------------------|----------|-----------|
| Praticante do 1.º ano | 14 | 14 |
| Praticante do 2.º ano | 13 | 13 |

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8

| Tempo do tirocínio | Tabela I | Tabela II |
|-----------------------------|----------|-----------|
| Praticante do 1.º ano | 15 | 15 |
| Praticante do 2.º ano | 14 | 14 |

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 9

| Idade de admissão | Tempo de prática | | | |
|-------------------|------------------|-----------|----------|-----------|
| | 1.º ano | | 2.º ano | |
| | Tabela I | Tabela II | Tabela I | Tabela II |
| 16 anos | 17 | 17 | 15 | 15 |
| 17 anos | 15 | 15 | — | — |

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 10

| Idade de admissão | Tempo de prática | | | |
|-------------------|------------------|-----------|----------|-----------|
| | 1.º ano | | 2.º ano | |
| | Tabela I | Tabela II | Tabela I | Tabela II |
| 16 anos | 18 | 18 | 16 | 16 |
| 17 anos | 16 | 16 | — | — |

II — Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

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

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação calculado com base nos anos de exercício já apurado (dois ou um).

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

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II, por força da regulamentação colectiva em vigor, não poderão passar a aplicar a tabela I.

III — Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Julho de 2000.

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias constantes nos anexos II, III, IV e V, que não constam na presente revisão.

ANEXO VI

Regulamento de higiene e segurança

CAPÍTULO I

Higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A instalação e elaboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete às entidades legalmente competentes.

Artigo 3.º

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empre-

sas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requirem a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar o perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta possa formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

Artigo 4.º

Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores, ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

Artigo 5.º

Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

Artigo 6.º

Condicionamento de ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Artigo 7.º

Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias

ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

Artigo 8.º

Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições: o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 9.º

Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB (decibéis).

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

Artigo 10.º

Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Artigo 11.º

Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

Artigo 12.º

Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões e de papel higiênico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação necessária directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

Artigo 13.º

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de vestuário que não seja usado durante o trabalho, existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estiverem expostos a substâncias tóxicas irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar roupa de uso pessoal em local diferente do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhe estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Artigo 14.º

Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lavapés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

Artigo 15.º

Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e aseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

Artigo 16.º

Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

Artigo 17.º

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

Artigo 18.º

Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em casos de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

Artigo 19.º

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas as disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

Artigo 20.º

Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Artigo 21.º

Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Artigo 22.º

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Artigo 23.º

Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão, desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocução, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

CAPÍTULO II

Serviços de segurança, higiene e saúde

Artigo 24.º

Princípio geral

1 — As empresas que exerçam actividades regulamentadas por legislação específica de risco de doença profissional devem organizar serviços internos desde que o número de trabalhadores seja superior a 200, no mesmo estabelecimento ou em estabelecimentos situados na mesma localidade ou localidades próximas, salvo autorização do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho para adopção de diferente procedimento.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — Devem organizar serviços internos as empresas cujo número de trabalhadores no mesmo estabelecimento ou em estabelecimentos localizados na mesma localidade ou em localidades próximas seja superior a 800, salvo autorização expressa do IDICT para diferente procedimento.

4 — Nas empresas cujo número de trabalhadores seja superior a 250 no mesmo estabelecimento ou estabelecimentos situados na mesma localidade ou em localidades próximas, o médico de trabalho na realização de exames de saúde deve ser coadjuvado por um profissional de enfermagem com qualificação ou experiência de enfermagem do trabalho.

Artigo 25.º

Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

Artigo 26.º

Encargos

Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo dos empregadores.

Artigo 27.º

Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança, ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

Artigo 28.º

Garantia mínima de funcionamento

1 — O funcionamento e organização dos serviços de higiene, segurança e saúde devem ser assegurados nos seguintes termos:

- a) Nas empresas industriais, o médico do trabalho deve assegurar uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- b) Nas empresas comerciais e outros locais de trabalho o médico do trabalho deve assegurar uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 20 trabalhadores, ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

3 — O IDICT, mediante parecer das demais autoridades com competência fiscalizadora, pode determinar uma duração maior dos serviços de segurança, higiene e saúde ou a aplicação dos regimes previstos nos n.ºs 1 e 2 em empresas em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, assim como os indicadores de sinistralidade, justifique uma actuação mais eficaz.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o médico do trabalho deverá assegurar o número de horas necessárias à realização dos actos médicos de rotina ou de emergência ou outros que deva coordenar.

Artigo 29.º

Atribuições

1 — O responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho deve tomar as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores.

2 — Os serviços devem garantir, nomeadamente, a realização das seguintes actividades:

- a) Informação técnica na fase de projecto e de execução sobre medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- c) Planeamento da prevenção integrando a todos os níveis e para o conjunto das actividades da empresa a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
- e) Promoção e vigilância da saúde bem como organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- f) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- g) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- h) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- i) Análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde na empresa;
- l) Coordenação de inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo dos riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

3 — Os serviços devem, ainda, manter actualizados para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações de riscos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho bem como relatórios sobre os mesmos que tenham ocasionado ausências superiores a três dias por incapacidade para o trabalho;
- c) Listagem das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais a respectiva identificação;

- d) Listagem das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 — Sempre que as actividades referidas nos números anteriores impliquem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, os serviços devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

Artigo 30.º

Relatório de actividades

O empregador elaborará relatório anual da actividade do serviço de segurança, higiene e saúde, que remeterá no 1.º trimestre do ano seguinte àquele a que respeita aos delegados concelhios de saúde e às delegações ou subdelegações do IDICT da área em que está situado o local de trabalho ou, sendo este temporário, da área da sede do trabalhador.

Artigo 31.º

Período de funcionamento dos serviços de medicina no trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

Artigo 32.º

Acesso à informação técnica

1 — O empregador deve fornecer ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e ao médico do trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 — As mesmas entidades devem ser informadas sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultadas previamente sobre todas as situações com possível repercussão na segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

3 — As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores deverem ser comunicadas aos trabalhadores implicados e aos representantes dos trabalhadores para os domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho sempre que tal se mostre necessário.

Artigo 33.º

Penalidades

As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com as coimas previstas na legislação em vigor.

Artigo 34.º

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor designadamente os Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, 44 308, de 27 de Abril de 1962, e 44 537, de 22 de Julho de 1962.

CAPÍTULO III

Comissão de prevenção e segurança — Encarregado de segurança e técnico de prevenção

SECÇÃO I

Comissão de prevenção e segurança

Artigo 35.º

Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

Artigo 36.º

Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um representante, por dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço sem prejuízo das respectivas remunerações.

Artigo 37.º

Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem, ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 38.º

Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões

efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

Artigo 39.º

Atribuições

A comissão de prevenção e 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;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Artigo 40.º

Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

SECÇÃO II

Encarregado de segurança e técnico de prevenção

Artigo 41.º

Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das suas funções.

Artigo 42.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco eminente a integridade física dos trabalhadores e dos bens da empresa;

- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

Artigo 43.º

Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Lisboa, 14 de Julho de 2000.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e Materiais de Construção:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESHAT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF):
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério do Trabalho do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
Associação das Indústrias Marítimas;
Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 20 de Julho de 2000. — O Presidente da Direcção, *José de Oliveira Guia*.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 14 de Julho de 2000. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 13 de Julho de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 13 de Julho de 2000. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

A FENPROF — Federação Nacional dos Professores, em nome dos Sindicatos dos Professores do Norte, da Região Centro, da Grande Lisboa, da Zona Sul, da Região dos Açores e da Madeira.

Lisboa, 14 de Julho de 2000. — Pelo Secretariado Nacional, *Manuel André*.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 13 de Julho de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 4 de Agosto de 2000.

Depositado em 8 de Agosto de 2000, a fl. 74 do livro n.º 9, com o n.º 295/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área a âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fournecedores de Artigos de Óptica e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, as associações patronais e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade nestes sectores e que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores com as categorias profissionais nele previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos, a tabela salarial, a partir de 1 de Maio de 2000.

2 — O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes. Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária até 60 dias antes do termo do período de vigência.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — 10 dias após a apresentação da contraproposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e duração das mesmas.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará a vigorar o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade patronal deverá dar prioridade aos trabalhadores do seu quadro, ouvida a comissão de trabalhadores e na falta desta o órgão sindical existente na empresa, sem prejuízo da liberdade de recorrer a elementos estranhos se, em sua opinião, nenhum dos trabalhadores ao serviço reunir os requisitos necessários ao preenchimento do lugar.

2 — As empresas deverão, na medida do possível, admitir desempregados deficientes, devendo para isso, antes das admissões, consultar o serviço de desempregados do sindicato respectivo, ou o Serviço Nacional de Emprego ou as associações de deficientes.

3 — No acto de admissão, deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remunerações, subsídios, etc.);
- e) Local de trabalho e ou área ou zona de actividade;
- f) Condições particulares de trabalho.