



# JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 16 de Junho de 2003



Série

Número 12

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Despachos:

A “EPOS, Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, Ld.”-Autorização de Laboração Contínua. .... 2

##### Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão. .... 2

Aviso para PE do CCTentre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial. .... 3

Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras. .... 3

Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras. .... 3

Aviso para PE do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais dos Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras. .... 4

Aviso para PE do CCTentre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros. .... 4

Aviso para PE do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros. .... 4

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e Outras e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outras-Alteração Salarial e Outras. .... 5

### Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial. .... 5

Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras. .... 6

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras. .... 8

CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais dos Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras. .... 9

CCTentre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros. .... 20

CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros. .... 43

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e Outras e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outras-Alteração Salarial e Outras. .... 70

## SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

### Regulamentação do Trabalho

#### Despachos:

#### Despacho Conjunto:

#### A “EPOS, Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, Ld.”- Autorização de Laboração Contínua.

A “EPOS, EMPRESA PORTUGUESA DE OBRAS SUBTERRÂNEAS, LDA”, com sede à Avenida Casal Ribeiro, n.º 18-5.º, 1049-028 Lisboa, contribuinte n.º 501697926, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número 63634, requereu autorização para praticar laboração contínua, com adopção de horário de trabalho organizado por turnos rotativos, até 31 de Agosto de 2004, data prevista para a conclusão da obra “CONSTRUÇÃO DA VIA EXPRESSO FAIAL-SANTANA 1.ª Fase-Túneis”.

Como fundamento do seu pedido alega que a obra, de carácter subterrâneo, deverá decorrer de forma contínua por razões técnicas e de segurança.

Considerando a importância sócio económica da referida obra, as razões invocadas pela requerente, a inexistência de qualquer impedimento previsto na respectiva regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector e ainda a concordância expressa dos trabalhadores abrangidos, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim, nos termos da al. f) do artº 1, do Dec.-Lei 294/78, de 22 de Setembro e do n.º 3, do art.º 26, do Dec.-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, fica a “EPOS, EMPRESAS PORTUGUESA DE OBRAS SUBTERRÂNEAS, LDA.”, autorizada a adoptar o período de laboração pretendido, até conclusão da referida obra.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 15 de Maio de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro. - Secretaria Regional do Equipamento Social e Transportes, aos 15 de Maio. - O Secretário Regional do Equipamento Social, Luís Manuel Santos Costa.

#### Portarias de Extensão:

**Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão.**

No JORAM, n.º 11, III Série, de 2 de Junho de 2003, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse

social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 11, III Série, de 2 de Junho de 2003, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria - Revisão, publicado no JORAM, n.º 11, III Série, de 2 de Junho de 2003, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

#### Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2003.

2 - Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Junho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

#### **Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 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 da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Junho de 2003.- O Secretário Regional dos Recursos, Eduardo António Brazão de Castro.

#### **Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 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 da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Junho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

#### **Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 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 da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Junho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso para PE do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais dos Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.**

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 17, de 8 de Maio de 2003 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados na associação sindical outorgante.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Junho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso para PE do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros.**

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 18, de 15 de Junho de 2003 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Junho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso para PE do CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE-Feder. dos Trabalhadores de Serviços e Outros.**

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Junho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e Outras e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outras-Alteração Salarial e Outras.**

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Junho de 2003. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Convenções Colectivas de Trabalho:**

**CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.**

Cláusula 1.ª

**(Área e Âmbito)**

O presente Contrato Colectivo de Trabalho, obriga, por um lado as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, que na Região Autónoma da Madeira se dedicam seja ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, malas de viagem, correaria, seja à sua reparação, pintura e limpeza, e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

**(Vigência e efeitos)**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis e vigorará por um período de dois anos.

2 - Porém, a tabela salarial vigorará por um período de doze meses.

3 - A denúncia do Clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4 - A denúncia da tabela só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

Cláusula 46.ª-A

**(Subsídio de refeição)**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 1,00 Euros (um euro).

**Cláusula Transitória**

A tabela salarial constante do Anexo I produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

**ANEXO I**

**TABELA SALARIAL**

Categorias Profissionais	Salários
Operário de 1.ª	€ 366,68
Operário de 2.ª	€ 366,17
Operário de 3.ª	€ 365,65
Pré-Operário	€ 363,73
Aprendiz do 2.º ano	€ 260,74
Aprendiz do 1.º ano	€ 260,21

Funchal, 27 de Março de 2003.

Pel' Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 7 de Abril de 2003.

Depositado em 3 de Junho de 2003, a fl's 13, do livro n.º 2, com o n.º 15/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

**Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras.**

**Artigo 1.º** - A Revisão é como se segue:

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

1 - O presente contrato aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, todas as empresas metalúrgicas e metalomecânicas filiadas na Associação Patronal outorgante, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, desde que sejam representadas pela Associação Sindical outorgante.

2 - O presente contrato aplica-se (e unicamente) aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira, ao serviço de entidades patronais de empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas representadas pela Associação Patronal referida no número anterior, se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação de trabalho específica.

3 - Nas empresas que exerçam o comércio automóvel e ou outras actividades comerciais, só é abrangido por este contrato, a parte das oficinas de construção, reparação e assistência.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 - O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos da lei, e vigorará por um período de dois anos.

2 - As tabelas salariais vigoram, após publicação por um período mínimo de 12 meses, com efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 2003.

3 - As cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 24 meses, salvo se por lei, for fixado outro prazo de vigência mais favorável para os trabalhadores.

**Cláusula 63.ª**

**(Condições especiais de retribuição)**

1 - Sem alteração.

2 - Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 14,60 Euros, que lhes será pago integralmente com o vencimento do mês de Dezembro.

3 - Sem alteração.

4 - Sem alteração.

5 - Os trabalhadores com a excepção dos Praticantes, terão direito a um prémio no valor de 13,76 Euros mensais, desde que habilitados com o curso industrial das Escolas Oficiais e desde que esse curso tenha correspondência específica à respectiva profissão.

**Cláusula 71.ª**

**(Pequenas deslocações)**

1 - Sem alteração.

a) Sem alteração.

- b) Ao pagamento de uma verba fixa de 3,01 Euros, para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho diário.
- c) Sem alteração.

**Cláusula 72.ª**

**(Grandes deslocações na Região Autónoma da Madeira)**

1 - Sem alteração.

- a) A uma verba diária fixa de 5,42 Euros, para cobertura de despesas correntes;
- b) Sem alteração.

2 - Sem alteração.

**Cláusula 73.ª**

**(Grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira)**

1 - Sem alteração.

2 - A ajuda de custo a que se refere a b) do n.º 1, pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 8,86 Euros, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 - Sem alteração.

**ANEXO I**

**TABELADE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS**

**(DESDE 1 DE JANEIRO DE 2003 E PELO PRAZO MÍNIMO DE UM ANO)**

Graus	Tabela I	Tabela II
	Euros	Euros
0	1 124,00	1 218,00
1	964,00	1 039,00
2	842,00	928,00
3	816,00	884,00
4	729,00	789,00
5	712,00	780,00
6	650,00	716,00
7	626,00	686,00
8	596,00	653,00
9	566,00	615,00
10	532,00	580,00
11	499,00	545,00
12	483,00	529,00
13	475,00	515,00
14	420,00	450,00
15	373,00	402,00
16	327,00	350,00
17	280,00	303,00
18	274,00	290,00
19	228,00	245,00
20	185,00	204,00

**APRENDIZES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRANOS GRAUS 6, 7 e 8 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS E ELECTRICISTAS)**

Idade de Admissão	Tempo de Aprendizagem					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
15 anos	178,00	192,00	224,00	235,00	260,00	276,00
16 anos	220,00	235,00	260,00	276,00	-	-
17 anos	260,00	276,00	-	-	-	-

**PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRANOS GRAUS 6, 7 e 8 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS)**

Graus	Tabela I		Tabela II	
	Prat. 1.º ano	Prat. 2.º ano	Prat. 1.º ano	Prat. 2.º ano
	Euros	Euros	Euros	Euros
6	426,00	487,00	453,00	534,00
7	426,00	479,00	453,00	519,00
8	375,00	426,00	408,00	453,00

**PRATICANTES DAS PROFISSÕES, CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRANOS GRAUS 9 E 10 (OPERÁRIOS METALÚRGICOS)**

Idade de Admissão	Tempo de Prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
Grau 9						
15 anos	210,00	228,00	274,00	294,00	341,00	363,00
16 anos	274,00	294,00	341,00	363,00	-	-
17 anos	341,00	363,00	-	-	-	-
Grau 10						
15 anos	189,00	218,00	245,00	273,00	306,00	330,00
16 anos	245,00	273,00	306,00	350,00	-	-
17 anos	306,00	330,00	-	-	-	-

Funchal, 12 de Fevereiro de 2003.

Pel' Associação da Indústria-Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis)

Pel' Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 30 de Maio de 2003.

Depositado em 3 de Junho de 2003, a fl.ª 13 do livro n.º 2, com o n.º 17/2003, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

**Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**(Área e âmbito)**

O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, por um lado, as empresas que, no território da Região Autónoma da Madeira, se dediquem à actividade de transportes públicos pesados de passageiros e turistas e estejam filiadas na Associação Patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados na associação sindical signatária.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Retribuição especial)**

Pelo alongamento do intervalo de descanso, a que se refere o n.º 9 da cláusula 14.<sup>a</sup>, o motorista terá direito à retribuição especial mensal de 58,06 euros e o cobrador à de 49,13 euros.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores encarregados de efectuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos terão direito, pelo exercício efectivo dessa função, a um abono mensal para falhas de 14,57 euros.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Subsídio de alimentação)**

Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 3,70 euros.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade no valor de 14,20 euros de três em três anos, até ao limite máximo de cinco, a qual será atribuível em função da respectiva antiguidade na empresa.

2 - Mantém-se redacção em vigor.

3 - Mantém-se redacção em vigor.

4 - Mantém-se redacção em vigor.

5 - Mantém-se redacção em vigor.

6 - Mantém-se redacção em vigor.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Refeições e alojamento)**

1 - Mantém-se a redacção em vigor alterando os valores:

A) almoço.....	4,35 euros
B) jantar.....	4,35 euros
C) ceia.....	2,31 euros

2 - A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho, quando a execução do serviço os impedir de iniciarem ou terminarem o almoço entre as 11h00 e as 14h30 horas e o jantar entre as 19h00 e as 22h00 horas pelo valor de 1,96 euros.

3 - O trabalhador terá direito a 1,15 euros para pagamento do pequeno almoço sempre que esteja deslocado do seu local de trabalho e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

4 - Em excursões de percurso igual ou superior à volta do Faial ou de duração superior a 8 horas, o motorista goza diariamente de subsídio de saída e alimentação de 11,37 euros.

No caso de excursões com pernoita e alojamento, o motorista beneficia de um subsídio total especial de saída e alimentação de 25,39 euros.

**ANEXO II**

**TABELASALARIAL**

Categorias Profissionais	SALARIOS
Motorista	666,84 €
Chefe de Estação	666,84 €
Bilheteiro/Despachante	556,93 €
Controlador-Bilheteiro	544,37 €
Expedidor	538,10 €
Escalador	538,10 €
Fiscal	538,10 €
Praticante de Bilheteiro-Despachante	463,77 €
Cobrador-Bilheteiro	507,56 €
Praticante de Cobrador-Bilheteiro	293,29 €
Servente	480,61 €
Lubrificador	556,93 €
Montador de pneus	519,59 €
Lavador	507,46 €
Guarda	507,46 € a)
Ajudante de lavador	463,77 €
Ajudante de Montador de Pneus	463,77 €
Ajudante de Lubrificador	463,77 €
Aprendiz de 14 a 16 anos	306,78 €
Aprendiz de 16 aos 18 anos	340,59 €

a) Já inclui a retribuição por trabalho nocturno



Funchal, 14 de Janeiro de 2003.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 23 de Maio de 2003.

Depositado em 3 de Junho de 2003, a fl.ºs 13 do livro n.º 2, com o n.º 16/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

---

**CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais dos Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.**

## **CAPÍTULO I**

### **Doença**

#### **Do âmbito e vigência do Contrato**

Cláusula 1.ª

#### **Âmbito**

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL-Associação Nacional dos Industriais dos Lacticínios, AGROS-União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE-Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e cooperativas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Agricultura, Alimentação, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

Cláusula 2.ª

#### **Vigência, denúncia e revisão**

1 - Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 - Por “denúncia” entende-se o período de revisão, feito por escrito parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 - A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso aos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 - As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 - O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

## **CAPÍTULO II**

### **Da admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.ª

#### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 4.ª

#### **Admissão**

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.ª

#### **Período experimental**

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

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contando-se na antiguidade do trabalhador, e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

3 - Nos contratos a termo com duração superior a seis meses o período experimental e de 30 dias; se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 6.ª

#### **Aprendizagem e estágio**

1 - O tempo máximo de permanência nas categorias de aprendiz ou de estagiário/praticante II será de um ano ou seis meses, no caso de os trabalhadores se encontrarem oficialmente habilitados com um curso técnico-profissional ou com curso obtido no sistema de formação profissional qualificativo para a respectiva profissão.

2 - Logo que sejam atingidos os limites indicados no n.º 1, os aprendizes ou os estagiários/praticantes II poderão transitar para o grau profissional visado pela sua formação ou para a categoria profissional de estagiário/praticante I, na qual poderão permanecer durante mais um ano.

3 - A idade de 18 anos é o limite máximo de permanência na categoria de aprendiz.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Carreira profissional

1 - As promoções dos trabalhadores na sua carreira profissional deverão obedecer às seguintes preferências:

- Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- Habilitações literárias e profissionais;
- Disponibilidade, cooperação e motivação;
- Antiguidade.

2 - A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Informações oficiais

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas dos quadros de pessoal e balanço social, nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

### Dos deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

#### São deveres dos trabalhadores:

- Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;
- Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam observadas as prescrições legais determinadas, e deles haja sido dado conhecimento prévio aos outorgantes;
- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes a sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- Cumprir as disposições sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que lhes seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Deveres da entidade patronal

#### São deveres da entidade patronal:

- Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- Não profissionais e possibilidades físicas;

- Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes ou outros devidamente credenciados;
- Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos membros das comissões paritárias e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;
- Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- Prestar ao IDICT - Inspecção de Desenvolvimento e Investigação das Condições de Trabalho e aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos, nos termos da lei;
- Dar cumprimento ao estipulado na lei sindical quanto à divulgação de quaisquer informações requeridas pelos sindicatos;
- As empresas descontarão e remeterão ao sindicato respectivo as quotizações sindicais dos trabalhadores ao seu serviço que para tal tenham dado acordo ao seu desconto nas suas remunerações, pelo processo administrativo que lhe for mais conveniente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Garantias do trabalhador

#### É proibido às entidades patronais:

- Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta, através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir custos.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Transferência do local de trabalho

1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade, ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que global ou especificamente forem directamente impostas pela transferência devendo este último informar previamente a entidade patronal da previsão das despesas a efectuar.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Horário de trabalho - Princípios gerais**

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

2 - Compete à entidade patronal estabelecer o horário dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

3 - Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas ao IDCT, e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas do horário de trabalho.

4 - Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixo;  
Por turnos;  
Especial.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Horário fixo**

1 - No regime de horário fixo, a duração do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, com o máximo diário de oito horas, de segunda-feira a sábado.

2 - O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição, com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora, exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico, e de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição, que poderá ser de seis horas.

3 - Para os trabalhadores afectos ao denominado “1.º escalão do ciclo económico do leite” (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada, com prejuízo dos limites indicados, de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Horário por turnos**

Considera-se “horário por turnos” todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa, e respeitando um máximo de quarenta horas semanais.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Horário especial**

1 - O horário especial é aquele que cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 - A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de quarenta e cinco horas.

3 - Os períodos de trabalho normal diário não poderão ser superiores a nove horas nem inferiores a sete horas.

4 - O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição, com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas.

5 - O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho, normal neste tipo de horário, é de doze horas.

6 - Com prejuízo do disposto no n.º 3 e por acordo directo entre o trabalhador e o empregador, poderão as semanas de trabalho ser reduzidas em dias ou meios dias de trabalho ou ainda, nos mesmos termos, ser aumentados os seus períodos de férias.

7 - A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior não pode prejudicar o direito aos abonos de subsídios de refeição.

8 - Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

9 - Ao estabelecerem-se os períodos de trabalho dentro do intervalo de 18 semanas, dever-se-á ter em consideração as implicações que tal variação pode ter na utilização dos meios habituais de transporte, por parte dos trabalhadores.

10 - Se comprovadamente se verificar acréscimo de despesa com este fundamento, a entidade patronal deverá individualmente e previamente acordar com o trabalhador o pagamento decorrente das despesas da modificação do horário.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Descanso semanal e descanso complementar**

1 - O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 - Para efeito de estabelecimento de dias de descanso semanal não coincidentes com o domingo, deverão as empresas estar dispensadas de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana.

3 - O dia ou meio dia de descanso complementar deverá, sempre que possível, ser consecutivo ao dia de descanso semanal.

4 - Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a uma compensação, em dinheiro, no valor de 50% do valor das horas normais trabalhadas.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Subsídio de Turno**

Os trabalhadores que prestem serviço sob o regime de turnos que cumulativamente estejam:

a) No regime de turnos rotativos (em laboração contínua ou descontínua);

e tenham:

b) Um número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado;

têm direito aos seguintes subsídios de turno:

Regime de três ou mais turnos rotativos - 15% do vencimento base;

Regime de dois turnos rotativos - 13% do vencimento base.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Frequência escolar**

No sentido de melhorar o seu nível de conhecimentos e aptidões profissionais, os trabalhadores gozam dos direitos e garantias que lhes advem no Estatuto do Trabalhador-Estudante.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Da retribuição mínima do trabalho**

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 - Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na empresa, à diuturnidade de € 13,97 e até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - A contagem do tempo para atribuição de nova diuturnidade é feita tendo como referência a data em que a mesma lhe era devida pela última convenção colectiva aplicável.

3 - Para efeitos da contagem da primeira diuturnidade, não são levados em consideração os tempos de permanência nas categorias profissionais de praticante e aprendiz.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

2 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- 50% da retribuição normal, na 1.<sup>a</sup> hora;
- 75% da retribuição normal, nas horas ou fracções subsequentes, até às 24 horas;
- 100%, a partir das 0 horas.

3 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e nos feriados será pago com o acréscimo de 150%.

4 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho em dia feriado confere um descanso compensatório de 100%.

5 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado num período de 30 dias.

6 - Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

8 - Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

9 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Tempo e modo de cumprimento**

A retribuição correspondente aos dias de trabalho prestado será paga mensalmente até ao último dia do mês a que disser respeito, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Documentos a entregar**

A entidade patronal é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma legível, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou de feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio equivalente a um mês de retribuição.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- No ano de admissão do Trabalhador;
- No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado.

3 - Nos casos de baixa, por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador como subsídio de Natal um valor que resulte da parte proporcional ao serviço efectivamente prestado acrescido de 30% do valor que corresponde ao tempo de baixa por acidente.

O trabalho só terá direito a estes 30% se a entidade seguradora não pagar o subsídio por inteiro.

4 - O disposto nos números anteriores é também aplicado aos trabalhadores com contrato a termo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeições em deslocação

1 - A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar - € 6,50

**§ único.** O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos das 12 às 14 e das 19 às 21 horas, respectivamente.

2 - O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e 7 horas, pelo valor de € 1,50.

3 - O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de € 2,05.

4 - O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## CAPÍTULO V

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 - São feriados obrigatórios:

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

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.

3 - Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1 é também considerado obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital ou ainda qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

2 - O período anual de férias e de 22 dias úteis.

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

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

5 - O direito a férias dos trabalhadores sob regime de contrato a termo rege-se pelas determinações da legislação específica.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores tem direito a um subsídio de férias de montante igual ou dessa retribuição, que deverá ser paga no início das mesmas.

3 - A redução do período de férias nos termos legalmente admitidos não implica redução correspondente ao subsídio de férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, que poderão, por parecer favorável, determinar a fixação das mesmas fora daquele período.

3 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

4 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

#### Clausula 31.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 - 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 empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

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

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Encerramento para férias**

1 - A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 - Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 - Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do

direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto imediatamente informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1 - “Falta” é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Tipos de falta**

1 - As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 - Serão consideradas “faltas justificadas”

- a) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, as motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

- f) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- g) Até três dias consecutivos ou interpolados, por altura de parto da esposa;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 - São consideradas “injustificadas” todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova de faltas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 - O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas

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

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d), para além dos créditos legalmente previstos, do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>;
- b) As dadas por motivo de doença;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea h) da cláusula 36.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para efeito do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano.
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

7 - As faltas não tem nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou de cinco dias úteis no ano de admissão.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

1 - Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 - É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 - Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da entidade patronal.

4 - O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 30 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a da categoria do que esta a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cessação do impedimento prolongado

Terminado o impedimento prolongado o trabalhador, deve, dentro de uma semana, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### CAPÍTULO VI

#### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal, previsto no Decreto-Lei n.º 64-A/89.

#### CAPÍTULO VII

#### Das condições particulares de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Maternidade e paternidade

**Ponto único.** Deverão ser observados os preceitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e a regulamentação do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e da Lei n.º 17/95, de 9 de Junho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

Em tudo o restante aplica-se o preceituado na LCT e no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, conjugado com as determinações específicas da legislação inerente à segurança, higiene e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Clausula 44.<sup>a</sup>

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, definida no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 - As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 - No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

4 - Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-lei n.º 26/94, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 - As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, incluindo o acto de admissão, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das condições na saúde do trabalhador, a expensas da entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cantinas, refeitórios e vestiários

1 - As entidades patronais terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 - As entidades patronais deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 - As entidades patronais, sempre que possível, deverão manter as instalações com serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, adequadas ao seu nível de remuneração.

4 - Todas as entidades patronais devem possuir, nas instalações, vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armários individuais, limpos e arejados.

## CAPÍTULO IX

### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Sanções

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

- Admoestação simples e verbal;
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- Suspensão do trabalho e do vencimento até 12 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- Despedimento.

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

3 - A aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4 - A aplicação da sanção de suspensão, prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, terá de ser obrigatoriamente precedida pela elaboração de processo disciplinar escrito nos termos legalmente previstos para a cessação do contrato de trabalho com justa causa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização por que o trabalhador opte em alternativa à reintegração, como consequência do despedimento ilícito, será igual ao dobro da prevista na cláusula 36.<sup>a</sup>;
- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Actividade sindical

A actividade sindical no interior das empresas rege-se-á pelo disposto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, na sua redacção actualmente em vigor.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 - O delegado sindical constitui nos termos da lei, o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes e os trabalhadores por eles abrangidos, podendo 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, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos da laboração normal da empresa.



2 - A entidade patronal proporcionará aos delegados sindicais, nos termos da lei, as condições necessárias ao exercício das suas funções.

3 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

4 - Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cada membro da direcção do sindicato dispõe de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 - A direcção interessada deverá comunicar por escrito com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para exercício das suas funções ou em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao dia que faltaram.

6 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;
- Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

7 - O resultado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

8 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Direito de reunião**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos tem direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 - Com ressalva do disposto na última parte do artigo anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

4 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

5 - Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Despedimento de dirigenhs ou delegados sindicais**

1 - A entidade patronal que, sem esta causa, despedimento um trabalhador que exerce as funções de dirigente ou delegado sindical, ou que os haja exercido há menos de cinco anos, paga ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista no n.º 2 da cláusula 12.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

2 - O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

#### **CAPÍTULO XI**

#### **Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1 - É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 - A comissão paritária, constituída por:

- Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 - Na sua função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50% do número total de membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros de cada parte.

4 - A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 - As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 - Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 - No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Complemento de reforma**

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, alínea e), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, salvaguardam-se os direitos adquiridos, resultantes da aplicação da cláusula 46.<sup>a</sup> do CCT, publicado no Boletim do Ministério do Trabalho, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, até à data da entrada em vigor daquele diploma legal.

2 - O disposto no n.º 1 só se aplica às entidades então subscritoras do CCT mencionado no número anterior (Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios).

Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Disposição geral

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da homologação do presente CCT.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Evolução profissional

1 - Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de operador de laboração III, no prazo máximo de dois anos de trabalho efectivo, contado desde a data da sua classificação nesta categoria na empresa ascenderão à categoria de operador de laboração II.

2 - Se, no fim do período máximo referido no n.º 1, o trabalhador não reunir competência de desempenho compatível com as funções deste novo grau, deverá ser submetido a formação específica de forma que no prazo máximo de seis meses seja efectivamente classificado no grau II.

## ANEXO I

### CCT para a indústria de lacticínios

#### Categorias profissionais

**Ajudante/Auxiliar.** - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outras existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização dos produtos.

**Aprendiz.** - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar pequenos trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões e debaixo de efectiva supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

**Chefe de Secção.** - Supervisiona a produção de um núcleo de uma empresa, controlando e coordenando a actividade dos seus trabalhadores, afim de serem obtidos os produtos finais ou intermédios que foram programados, providência para satisfação das necessidades de materiais ou matérias primas consoante o sector que supervisiona, efectuando as respectivas requisições e controlando as suas existências e movimentação. Distribui a mão-de-obra disponível e informa sobre carências e ou sobre a possibilidade de concessão de dispensa de pessoal. Controla a qualidade e quantidade dos produtos produzidos e elabora os respectivos mapas; colabora e controla o programa de limpeza e desinfectação do equipamento.

**Encarregado** - Controla a produção de uma empresa ou de um ou vários núcleos de fabrico de produtos, ou ainda de outro qualquer sector inter-relacionado com a produção de uma empresa, e coordena as tarefas dos trabalhadores que exercem diversas funções nos núcleos ou sectores que lhe estão adstritos; dá execução aos programas de produção de acordo com as instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; avalia as necessidades de material e efectua as requisições necessárias; supervisiona e distribui os trabalhos nas diversas fases de fabrico e controla o grau de perfeição dos mesmos; comunica e ou soluciona anomalias detectadas e providência para a sua correcção, quando for caso disso. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal.

**Estagiário praticante.** - Executa qualquer tarefa que lhe seja atribuída no âmbito da profissionalização para que se prepara, sempre sob a orientação do responsável do sector ou área a que está integrado.

**Operador.** - Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, regula e ou movimenta matérias, produtos ou materiais que são adstritos ou incorporados a que está afecto; colabora e ou efectua a limpeza e desinfectação da respectiva instalação e equipamento onde opera podendo eventualmente efectuar os registos e preenchimento de formulários e controlo inerentes à sua actividade.

**Operador Especializado.** - Opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, sendo-lhe para tal exigidos conhecimentos técnicos, necessários a consecução das tarefas operativas e ou obtenção da qualidade e ou Quantidade dos resultados obtidos; pode efectuar os registos e preenchimento de formulários de controlo inerentes à sua actividade e, eventualmente, colabora e ou efectua a limpeza e desinfectação da instalação e equipamento onde opera.

**Vendedor de auto-venda.** - Efectua vendas, entrega de produtos e respectivas liquidações financeiras, assegurando toda a movimentação física e administrativa consequente, utilizando para o efeito uma viatura e meios técnicos/informáticos de forma a ser assegurada nos clientes a rotação adequada dos produtos.

**Grupo profissional de assistente.** - Executa as diferentes tarefas, no âmbito da sua profissionalização, necessárias à sequência e ou controlo da produção em qualquer das suas fases, abrangendo as correspondentes às áreas de programação, aprovisionamento, controlo técnico, manutenção, transportes, comercialização ou logística na execução das diversas tarefas, pode utilizar máquinas, aparelhos ou sistemas possuidores de tecnologias específicas, que poderão influenciar a sua classificação, segundo as exigências requeridas. Eventualmente poderá coordenar a actividade de outros trabalhadores da sua especificação profissional. Inclui as seguintes categorias profissionais:

**Afinador de máquinas.** - Afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, podendo proceder à montagem das mesmas;

**Analista.** - Executa serviços de análise;

**Analista auxiliar.** - Executa as análises mais simples ou auxilia o analista;

**Bate-chapa.** - Procede à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem;

**Canalizador.** - Corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações;

**Controlador de qualidade.** - Verifica se o trabalho em execução e ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas; detecta e assinala eventuais defeitos de execução e acabamentos, podendo elaborar relatórios;

**Empregado de Armazém.** - Executa a movimentação de materiais e ou produtos, podendo utilizar e ou conduzir máquinas e aparelhos específicos para o efeito, de forma a dar cumprimento ao programa de trabalho estabelecido, efectuando os registos administrativos consequentes, eventualmente através do sistema informático instalado;

**Fogoeiro.** - Alimenta e conduz geradores de vapor geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, procede à limpeza da tubuladora, fornalhas e condutas e providência pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem do controlo de segurança. De um modo geral, cumpre e faz cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis;

**Lubrificador.** - Procede à lubrificação de veículos automóveis e máquinas, podendo ainda efectuar lavagens;

**Mecânico de automóveis.** - Detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Mecânico de refrigeração, ar condicionado ventilação e aquecimento.** - Conserva e repara instalações da especialidade e a sua aparelhagem de controlo;

**Motorista.** - Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros, zela, sem execução, pela sua boa conservação e limpeza, também pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga;

**Oficial electricista.** - Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica, segundo especificações técnicas;

**Operador de máquinas e aparelhos de elevação.** - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos;

**Preparador/conferente de amostras.** - Utiliza sistema informático para preparar e codificar amostras de leite, regista os resultados de leitura e elabora relatórios;

**Repositor/promotor.** - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado;

**Serralheiro mecânico.** - Monta, repara e conserva vários tipos

de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras;

**Torneiro mecânico.** - Opera o torno mecânico, executa todos os trabalhos de torneamento de peças através de desenho ou peça modelo; prepara a máquina e as ferramentas que utiliza;

**Vulgarizador.** - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

As categorias abaixo indicadas, para enquadramento, são equiparadas a ajudantes/auxiliares:

**Pré-oficial electricista.** - Coadjuva os oficiais, cooperando com eles; executa trabalhos de menor responsabilidade;

**Ajudante de fogueiro.** - Sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível para os recipientes do carregamento e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados;

**Ajudante de motorista.** - Acompanha o motorista, auxilia-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega;

**Porteiro/guarda.** - Atende os visitantes e indica os serviços onde se devem dirigir; controla as entradas e saídas de pessoas, mercadorias e veículos; vigia edifícios e instalações.

## ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categoria profissional	grau	2002	2003	Aumento (1) (percentagem)
1	Encarregado .....	I	652,03	672,00	3,06
2	Encarregado .....	II	561,69	579,00	3,08
3	Chefe de secção .....	I	552,91	569,50	3,00
4	Operador especializado .....	I	507,48	523,00	3,06
	Vendedor de auto-venda (2) .....				
5	Assistente .....	I	478,57	493,00	3,02
6	Chefe de secção .....	II	449,14	463,00	3,09
7	Operador especializado .....	II	437,27	450,50	3,03
8	Assistente .....	II	432,11	445,50	3,10
	Operador de laboração .....	I			
9	Assistente .....	III	422,81	436,00	3,12
	Operador de laboração .....	II			
10	Ajudante/auxiliar .....	I	408,36	421,00	3,10
	Operador de laboração .....	III			
11	Ajudante/auxiliar .....	II	359,83	371,00	3,10
12	Estagiário/praticante .....		348,01	358,00	2,87
13	Aprendiz .....		278,41	287,00	3,09

(1) Aumento médio - 3,05%.

(2) Este salário pode ser constituído por parte fixa e variável, respeitando, como mínimo, o valor do nível 4.

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeito a partir de 1 de Janeiro de 2003.

**Enquadramento do grupo profissional de assistente**

Nível	Grupo	Categoria
5	Assistente I ...	Analista Afinador de máquinas Bate-chapas Canalizador Mecânico de automóveis. Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. Oficial electricista Serralheiro mecânico Torneiro mecânico Vulgarizador Fogueiro Motorista Empregado de armazém
8	Assistente II ...	Analista Afinador de máquinas Canalizador Mecânico de automóveis. Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. Oficial electricista Serralheiro mecânico Torneiro mecânico Fogueiro Motorista Controlador de qualidade Operador de máquinas e aparelhos de elevação.
9	Assistentes III ...	Analista auxiliar Preparador/conferente de amostras. Controlador de qualidade Repositor/promotor Vulgarizador

Porto, 8 de Janeiro de 2003.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais dos Lacticínios:

Afonso Henrique Saraiva Martins.  
Maria Antónia Cadillon  
Rosa Ivone Nunes  
Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Tás-os-Montes, U. C. R. L.:

Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

Manuel Albino Casimiro de Almeida.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela.

Cândida Portela.

Maria La Salette Rodrigues Martins.

Maria Emília Tavares Martins.

Maria Glória Alves Almeida.

Entrado em 21 de Abril de 2003.

Depositado em 24 de Abril de 2003, a fl. 10 do livro n.º 10, com o registo n.º 70/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E., I Série, n.º 17, de 8/5/2003.)

**CCT entre a APEB-Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

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

Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 - O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - A denúncia do presente CCT far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou outro meio idóneo, dirigido à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

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

4 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

b) As 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 na associação sindical outorgante.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de admissão e carreira profissional

##### I - Condições normais de admissão:

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

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

##### II - Condições específicas de admissão e carreira profissional:

###### 1 - Dos profissionais de vendas:

- 1) Habilitações mínimas - as exigidas pela lei;
- 2) Idade mínima - 18 anos;

###### 2 - Dos profissionais de armazém:

- 1) Habilitações mínimas - as exigidas pela lei;
- 2) Idade mínima - 16 anos.

###### 3 - Dos profissionais da construção civil:

- 1) As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes;
- 2) Condições de admissão:
  - a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores com 16 anos de idade;
  - b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;
  - c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.<sup>a</sup>.

###### 4 - Dos profissionais electricistas:

- 1) Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais de especialidade;
- 2) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de efectivo serviço;
- 3) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados;
- 4) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria;
- 5) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de efectivo serviço;
- 6) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;
- 7) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro

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

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

##### 5 - Dos profissionais de laboratório - analista:

Habilitações mínimas - curso auxiliar de laboratório.

##### 6 - Dos profissionais metalúrgicos:

- 1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;
- 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2) será obrigatoriamente promovido a praticante;
- 4) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

##### 7 - Dos licenciados e bacharéis:

- 1) São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras;
- 2) Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de Engenharia diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de Engenheiro Técnico Agrário e o de Máquinas Marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis;
- 3) Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores;
- 4) Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;
- 5) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;
- 6) A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controle e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

##### 8 - Categorias profissionais:

- a) Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A ou I-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois anos no grau 2;

- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;
- f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

#### Dos serviços:

a):

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

- b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, do provimento de lugares no respectivo quadro;
- c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

#### Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral .....	3.º ciclo do ensino básico .....	16 anos
Contabilidade .....	Curso oficialmente reconhecido.	-
Chefias .....	3.º ciclo do ensino básico .....	21 anos

#### Carreira Profissional:

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

### III - Condições gerais:

1 - No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência - em igualdade de circunstâncias com outros candidatos - aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes Critérios:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 - A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os trabalhadores admitidos para os postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Contratos a termo

1 - É vedada a contratação de trabalhadores em regime de contrato a termo para postos de trabalho permanente, salvo os casos de contratação para substituição de trabalhadores na situação de impedimento.

2 - O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos

de identificação, categoria ou classe, horário e base de trabalho, conforme definida no n.º 2 da cláusula 30.ª, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

3 - O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

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

5 - Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, são-lhes garantidos, com as necessárias adaptações que resultam da lei, todos os direitos desta convenção e demais regalias praticadas pela empresa.

#### Cláusula 6.ª

##### **Categorias profissionais**

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

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

#### Cláusula 7.ª

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

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

2 - As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos no número anterior.

#### Cláusula 8.ª

##### **Atribuições de categorias e dotações mínimas**

1 - Na classificação dos trabalhadores referidos na cláusula 6.ª serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

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

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

- Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco.

#### Cláusula 9.ª

##### **Acesso ou promoção**

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

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

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

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

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

### **CAPÍTULO III**

#### **Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores**

##### Cláusula 10.ª

##### **Deveres das empresas**

##### **São deveres das empresas:**

- Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 7.ª, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;
- Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

##### Cláusula 11.ª

##### **Deveres dos trabalhadores**

##### **São deveres dos trabalhadores:**

- Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- Exercer com zelo, diligência e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

#### 1 - É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam as suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup>;
- e) A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4;
- J) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, no caso de se ter verificado nos termos da lei e deste CCT a transmissão da posição contratual do trabalhador;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a por termo ao contrato de trabalho.

2 - A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 51.<sup>a</sup>

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

entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, bem como considerará o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

4 - No caso da mudança total ou parcial do estabelecimento e salvo o disposto no n.º 3, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 52.<sup>a</sup>, n.º 3, deste CCT.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Tipos de horários

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

Regular;  
Móvel;  
Flexível.

2 - Os regimes de horários a praticar são estabelecidos pela empresa.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

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

- a) Horário geral - quarenta horas;
- b) Administrativos e serviços - trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

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

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

- a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base. Quando a segunda-feira coincidir com dia feriado, considerar-se-á o dia útil imediato, para efeitos do disposto neste número;



- d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive) têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 15.<sup>a</sup>.

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar e nocturno**

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

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

3 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas. Desde que se preveja que o trabalho suplementar se prolongará por três ou mais horas, haverá um intervalo de trinta minutos logo que tenham sido prestadas cinco horas de trabalho consecutivo, intervalo que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

- a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de € 7,93.
- b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de € 2,78 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.
- c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de € 3,70 para ceia.

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

5 - Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida na cláusula 22.<sup>a</sup>

6 - É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

7 - O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário do trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado em dia de descanso semanal**

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

#### **CAPÍTULO V**

##### **Retribuição mínima do trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Remunerações mínimas**

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

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

3 - Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas de € 47,65. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 - No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 - As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima.

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

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

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Determinação de retribuição**

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

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

em que:

RM - remuneração mensal base;

HS - horário semanal.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Retribuição inerente a diversas categorias**

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

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

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

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

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Retribuição fora do período normal**

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

- Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,5;
- Trabalho nocturno em dias de trabalho normais - remuneração normal multiplicada por 1,75;
- Trabalho diurno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados - remuneração normal multiplicada por 2;
- Trabalho nocturno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a diuturnidades no valor unitário de 3% sobre a remuneração mínima do nível X.

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

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

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

2 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

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

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

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

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

7 - Os trabalhadores técnicos de vendas que auferirem retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 - Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a € 7,20 por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

2 - Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 7,20 por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais da segurança social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Retribuição e subsídio de férias**

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

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

3 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem.

4 - Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto na cláusula 29.<sup>a</sup>

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 - Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, sem prejuízo no previsto na lei para os trabalhadores com cargos de direcção.

2 - A retribuição especial referida no número anterior será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO VI****Deslocações e transportes**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Transportes e abono para deslocações**

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Regime de deslocações**

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

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

2 - A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica

e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

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

- Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- Almoço no montante de € 7,93, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;
- O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

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

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

Almoço ou jantar .....	€ 10,60;
Dormida e pequeno-almoço .....	€ 31,49;
Diária completa .....	€ 52,58;
Pequeno-almoço .....	€ 2,78;
Ceia .....	€ 3,70.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Transferência do local ou base de trabalho**

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

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 12% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de € 793,60, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Regime de seguros

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

2 - Os trabalhadores que se deslocam no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> e na alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de € 48 000, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

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

### CAPÍTULO VII

#### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Alimentação e subsídio

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

2 - Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado na cláusula 25.<sup>a</sup>.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

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

2 - São considerados feriados os seguintes dias:

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

3 - Será ainda observado o feriado municipal da localidade ou outro onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Duração das férias

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

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

3 - O período anual de férias é de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

4 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos dois números seguintes. que possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, a serem utilizados num período de 30 dias após o nascimento do filho;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 - Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos invocados para a justificação.

3 - As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a h) do n.º 1 desta cláusula, desde que observados, quanto às referidas na alínea b), os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a) a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

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

5 - No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Licenças sem retribuições**

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Impedimentos prolongados**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressupõem a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 - Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação, por factos relacionados com a sua actividade profissional.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador**

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

### **CAPÍTULO IX**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Despedimentos**

1 - É proibido o despedimento sem justa causa.

2 - O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras rege-se pelo disposto da cláusula 50.<sup>a</sup>

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Cessação por mútuo acordo**

1 - É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Cessação por caducidade**

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento sem justa causa**

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

2 - O trabalhador tem o direito, no caso referido ao número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 - O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas

comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

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

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

4 - Para os efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e no outro, os respectivos membros sejam eleitos.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do trabalhador**

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

2 - Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente o prazo de aviso prévio do número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas a integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Transmissão, fusão ou extinção**

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO X****Condições particulares de trabalho**Cláusula 54.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

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

- Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida. Os 120 dias poderão ser repartidos na seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto; No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias; No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto e acrescido de 30 dias por cada gemelar, além do primeiro;

- Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, as mães que aleitem os seus filhos, durante o período do primeiro ano;
- As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Medicina no trabalho**

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

2 - Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para os efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

3 - Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

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

## CAPITULO XI

### Segurança social

Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Segurança social

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Complemento do subsídio de doença

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

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

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

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Complemento de pensões por acidente

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

2 - Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

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

4 - Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de

acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 31.<sup>a</sup> desta convenção.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

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

$$95-(45-N)$$

em que N é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 - Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior aquele valor.

3 - Aos trabalhadores reformados na data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize e uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional.

4 - A empresa garante ao cônjuge sobrevivente a diferença entre o que esta receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, na data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

5 - O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

6 - Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maior idade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 4 desta cláusula.

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

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Responsabilidade das empresas

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

- Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;



- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador-estudante**

Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente. No que não estiver expressamente regulado na cláusula seguinte aplica-se o expresso na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Facilidades para frequência de aulas**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Regime de turnos**

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas**

1 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 63.<sup>a</sup> podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

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

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 63.<sup>a</sup>, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup> da presente convenção.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Prestação de exames ou provas de avaliação**

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Férias e licenças**

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

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

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Efeitos profissionais da valorização escolar**

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino**

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Requisitos para a fruição de regalias**

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

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

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

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Excesso de candidatos à frequência de cursos**

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes, no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 63.<sup>a</sup>, se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Comparticipação nas despesas**

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

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

2.º ciclo do ensino básico .....	€ 64,83;
3.º ciclo do ensino básico .....	€ 100,64;
Curso do ensino secundário .....	€ 164,64;
Cursos superiores .....	€ 217,12.

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

2 - O trabalhador para beneficiar do estipulado no número anterior deverá fazer prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados. No caso contrário, perderá o direito a esta regalia.

**CAPÍTULO XIII****Disciplina no trabalho**Cláusula 73.<sup>a</sup>**Conceito de infracção disciplinar**

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

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

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

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

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

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

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Procedimento disciplinar**

1 - O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção aplicada for a de repreensão simples ou a de repreensão registada.

2 - O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 - A nota de culpa conterá a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

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

5 - O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo.

6 - Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa. Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

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

9 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada, com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

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

11 - O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Suspensão preventiva**

1 - Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição ou demais regalias.

2 - Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 43.<sup>a</sup>, n.º 2.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Registo de sanções**

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

2 - Até prova em contrário, presumem-se abusivas o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos da lei:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Multas**

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

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

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

**CAPÍTULO XIV****Da actividade sindical na empresa**Cláusula 82.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

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

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Condições para o exercício da actividade sindical**

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com

mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;

- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeirerem, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- c) Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

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

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

## CAPITULO XV

### Das comissões de trabalhadores

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

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

## CAPITULO XVI

### Assembleia de trabalhadores

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de

serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

## CAPITULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Carácter globalmente mais favorável do CCT

A presente convenção é globalmente mais favorável do que a que substituí.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Interpretação das disposições do CCT

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Condições de trabalho não convencionadas

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

## ANEXO I

### Quadro de densidades

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

#### a) Duas classes:

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

#### b) Três classes:

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO II

### Definições de funções

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

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

**Analista de sistemas.** - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias.

Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

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

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

**Caixa.** - É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamento e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobrança e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

**Chefe de bombagem.** - É o trabalhador que coordena acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo-as seguintes tarefas: é o responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspecciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir-se os riscos de acidente, distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção, sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo; é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

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

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

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

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

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

**Contabilista.** - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, proveitos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Inspector de vendas.** - É o trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

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

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

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

- Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- Pode participar em equipa de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- Exerce funções técnico-comerciais;
- Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- Utiliza experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

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

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

Licenciado ou bacharel do grau 4 - É o trabalhador que:

- Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;
- Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

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

- Supervisiona várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;
- Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de

acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

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

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

**Lubrificador.** - É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo as operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

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

**Motorista (pesados e ligeiros).** - É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos destinados a bombagem de betão terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobetonreira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água e em conformidade com as normas da empresa, o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

**Subchefe de secção** - É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas na categoria de escriturário.

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

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

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

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

**Tesoureiro.** - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo;

verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

**Trabalhador de limpeza.** - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

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

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima Em Euros
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado	2 615,30
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado	2 311,90
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado	1 998,90
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado	1 660,80
V	Analista de sistemas Contabilista Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado	1 355,10
VI-A	Assistente administrativo Assistente comercial Assistente de produção Assistente de manutenção Assistente de controlo de qualidade	1 235,70
VI-B	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de Secção Chefe de vendas Guarda-Livros Programador Secretário de gerência ou administração II Técnico de betão Tesoureiro Licen. ou bacharel do grau I-B ou equiparado	1 116,80
VII	Encarregado de central de betão Inspector de vendas Subchefe de secção Licenciado ou Bacharel do grau I-A ou equiparado	1 022,40

Grupos	Categorias	Remuneração mínima Em Euros
VIII	Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Escriturário Principal Oficial Principal (Electricista e metalúrgico) Secretário de gerência ou administração Técnico de electrónica industrial Vendedor	934,90
IX	Expedidor - controlador Preparador de trabalho Programador de trabalho Secretário	861,80
X	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> Caixa Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> Mecânico de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados com mais de seis meses Oficial electricista com mais de três anos Operador de central de betão Preparador de laboratório Serralheiro de 1. <sup>a</sup> Soldador de 1. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	849,10
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> Cobrador Condutor-manobrador com mais de três anos Escriturário de 2. <sup>a</sup> Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> Lubrificador Mecânico de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de drang-line Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 2. <sup>a</sup> Soldador de 2. <sup>a</sup> Telefonista/Recepcionista Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	814,40
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> Condutor-manobrador até três anos Escriturário de 3. <sup>a</sup> Empregado de serviços externos Mecânico de 3. <sup>a</sup> Serralheiro de 3. <sup>a</sup> Soldador de 3. <sup>a</sup> Telefonista Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	757,90

Grupos	Categorias	Remuneração mínima Em Euros
XIII	Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador auxiliar de laboratório	713,70
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente	678,50
XV	Ajudante oficial de electricista (1.º e 2.º anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Trabalhador de limpeza	543,60
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos Paquete do 2.º ano ou de 17 anos	356,90
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos Paquete do 1.º ano ou de 16 anos	353,10

#### ANEXO IV

#### Segurança, saúde e higiene no trabalho

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

As empresas obrigam-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança de acordo com a lei aplicável.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 2003.

Pela APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Federação dos Sindicatos das Industrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível)

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível)

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comercio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível)

Pelo SETN - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos.

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários 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 de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

#### **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 Minho;  
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 de Angra do Heroísmo;

(Assinatura ilegível.)

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível)

Entrado em 23 de Abril de 2003.

Depositado em 6 de Maio de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 84/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 18, de 15/5/2003.

**CCT entre a APEB - Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros.**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

#### **Área e âmbito**

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

Cláusula 2.ª

#### **Vigência**

1 - A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e será válida pelo período mínimo de 12 meses, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.ª

#### **Condições de admissão e carreira profissional**

1 - Condições normais de admissão:

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

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

## 2 - Condições específicas de admissão:

### 2.1 - Dos profissionais de vendas:

Habilitações mínimas - mínimas legais;  
Idade - 18 anos.

### 2.2 - Dos serviços:

a):

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

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

### 2.3 - Dos administrativos:

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

### 2.4 - Dos licenciados e bacharéis:

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

2.5 - **Dos técnicos equiparados** - enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico, e desde que exerça as funções descritas no anexo II, para licenciados ou bacharéis, deverão ser remunerados pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático.

### 2.6 - Dos profissionais em armazém:

Habilitações literárias - mínimas legais;

Idade - 16 anos.

### 2.7 - Dos profissionais da construção civil:

Categorias profissionais	Habilitações Mínimas	Idade Mínima
Auxiliar .....	Mínimas legais	16 anos
Aprendiz .....	Mínimas legais	17 e 18 anos
Oficial de 2.ª .....	Mínimas legais	Maior de 18 anos

### 2.8 - Dos profissionais electricistas:

Categorias profissionais	Habilitações Mínimas	Idade Mínima
Aprendiz .....	Frequência de cursos adequados.	16 anos
Ajudante .....	Frequência de cursos adequados.	17 anos
Pré-oficial .....	Curso oficial de electricistas	Maior de 17 anos

### 2.9 - Dos profissionais de laboratório:

Habilitações literárias - curso de auxiliar de laboratório;

Idade - 16 anos.

### 2.10 - Dos profissionais metalúrgicos:

Categoria profissional - aprendiz;

Habilitações literárias - frequência de cursos industriais da especialidade;

Idade - 16 anos.

## 3 - Carreira profissional:

### 3.1 - Dos licenciados e bacharéis:

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

**3.2 - Dos profissionais da construção civil** - as habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

**3.3 - Condições de admissão:**

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

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

**3.4 - Dos profissionais electricistas:**

- a) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de serviço efectivo;
- b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricistas, de montador electricista ou outros equiparados;
- c) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso de oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço efectivo nesta categoria;
- d) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de serviço efectivo;
- e) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo;
- f) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecida por notário;
- g) São considerados para os efeitos previstos na alínea c) os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, escola de marinha portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Emprego e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e outros equiparados.

**3.5 - Dos profissionais metalúrgicos:**

- a) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;
- b) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos da alínea anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

- c) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial tem prioridade de acesso.

**4 - Condições gerais:**

4.1 - No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência, em igualdade de circunstâncias com outros candidatos, aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

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

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

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

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

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

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

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

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

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

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

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

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

### **Categorias profissionais**

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

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

3 - Os trabalhadores que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção poderão reclamar, por escrito, junto da comissão paritária, que deverá pronunciar-se no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

### **Relações nominais e quadros de pessoal**

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

2 - Os mapas devem conter os seguintes elementos:

Identificação da empresa e do trabalhador;  
 Número de sócio do sindicato;  
 Número de inscrição na segurança social;  
 Data de nascimento;  
 Data de admissão e da última promoção;  
 Habilitações literárias;  
 Categoria profissional;  
 Remuneração base, diuturnidades e outras prestações regulares;  
 Número da carteira profissional ou certificado de aptidão profissional.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

### **Atribuições de categorias e dotações mínimas**

1 - Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 6.<sup>a</sup> serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

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

2 - Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

### **Acesso ou promoção**

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

2 - Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.<sup>a</sup> classe, depois de dois anos de serviço efectivo na 3.<sup>a</sup> classe, e à 1.<sup>a</sup> classe, depois de quatro anos de serviço efectivo na 2.<sup>a</sup> classe.

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

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

5 - Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem quatro anos de serviço efectivo na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e

com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, foi requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

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

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

### CAPITULO III

#### Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Deveres das empresas

##### São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações acompanhadas dos mapas referidos no n.º 1 da cláusula 7.<sup>a</sup> até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- g) Nos termos da lei, afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- h) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- i) Passar atestado de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;
- j) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

##### São deveres dos trabalhadores:

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

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

##### 1 - É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção, diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional do trabalhador;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup>;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou ainda se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para outra empresa por ela dominada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

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

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

4 - O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas directamente impostas pela mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo ao tempo gasto nas deslocações.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.ª

#### Tipos de horários

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

Regular ou fixo;  
Móvel;  
Flexível;  
Turnos.

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

#### Cláusula 14.ª

#### Período normal de trabalho

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

- Horário geral - quarenta horas;
- Administrativos e serviços - trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 - O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora - ou não inferior a meia hora no caso de horário por turnos - nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

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

- O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base;
- Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 da cláusula 15.ª

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

- Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.ª

#### Trabalho suplementar e nocturno

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

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, até ao limite de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador, podendo ainda ser prestado em



caso de força maior ou quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

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

- Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,50;
- Trabalho nocturno em dias de trabalho normais - remuneração normal multiplicada por 1,75;
- Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2;
- Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25.

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

5 - a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, a importância de € 7,93.

- Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de € 2,78 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.
- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de € 3,70 para ceia.

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

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Isenção do horário do trabalho

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

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

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Remunerações mínimas

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

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

3 - Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa será atribuído um abono mensal para falhas de € 47,65. Do mesmo modo aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 - No caso de substituição de um trabalhador na desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 - As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídos ou retirados os valores médios que resultam da aplicação dos regimes de comissões já acordados.

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

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

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Determinação de retribuição

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

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

em que:

RM=remuneração mensal base;  
HS=horário semanal.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de

regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal ou 13.º mês**

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

2 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

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

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

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

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

7 - Os trabalhadores técnicos de vendas que auferirem retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

## **CAPÍTULO VI**

### **Deslocações e transportes**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Transportes e abono para deslocações**

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Regime de deslocações**

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

- Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- Deslocação para fora de localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

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

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

- Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- Almoço no montante de € 7,93 contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for destacado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

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

Almoço ou jantar .....	€ 10,60;
Dormida e pequeno-almoço .....	€ 31,49;
Diária completa .....	€ 52,58;
Pequeno-almoço .....	€ 2,78;
Ceia .....	€ 3,70.

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

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa.

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares.

d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de quatro dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local ou base de trabalho e transferência entre empresas associadas**

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

- Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobílias;
- Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 12% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de € 793,60, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Regime de seguros**

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

2 - Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> e no da alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de € 48 000, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

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

#### CAPÍTULO VII

##### **Refeitórios nas empresas**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Alimentação e subsídio**

1 - As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 9.<sup>a</sup> do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 - Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a € 7,20 por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

3 - Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 - Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 7,20 por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais da segurança social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

#### CAPÍTULO VIII

##### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

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

2 - São considerados feriados os seguintes:

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

3 - Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Duração das férias**

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

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

3 - O período anual de férias é de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto na caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

4 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se na dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos dois números seguintes.

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

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

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

8 - O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador, das datas de início e termo fixados para o gozo das férias, com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

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

11 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causa grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador de o seu acordo.

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Indemnizações por férias não gozadas**

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e

subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

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

3 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

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

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

4 - Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal, se possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) O parto da esposa, por um período de cinco dias úteis seguidos ou interpolados, a serem utilizados num período de 30 dias após o nascimento do filho;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento do ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrem e na parte da tarde do dia anterior;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- i) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

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

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

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

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

6 - No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Licenças sem retribuição**

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

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

pressupõem a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

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

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Despedimentos**

1 - É proibido o despedimento sem justa causa.

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

3 - O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro, não podendo nunca ser inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior o trabalhador tem ainda direito, quer opte pela reintegração, quer não, à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença, nos termos da lei.

4 - O disposto para os n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula ou da data de apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia à empresa.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Cessação**

##### **O contrato de trabalho pode cessar por:**

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;

- e) Rescisão de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa;
- f) Inadaptação do trabalhador;
- g) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Cessação por mútuo acordo**

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Cessação por caducidade**

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

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- l) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Redução anormal da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Rescisão pelo trabalhador**

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

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;
- h) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

- i) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, fusão ou extinção**

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO X**

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

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

- a) Durante o período de gravidez e até 14 semanas após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida. Os 120 dias poderão ser repartidos na seguinte forma:

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

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

- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do 1.º ano;
- d) As trabalhadoras tem direito a ir as consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 45.ª.

Cláusula 48.ª

#### **Trabalho de menores**

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

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

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

Cláusula 49.ª

#### **Medicina no trabalho**

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

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

3 - Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

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

### **CAPÍTULO XI**

#### **Segurança social**

Cláusula 50.ª

#### **Segurança social**

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

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

Cláusula 51.ª

#### **Complemento do subsídio de doença**

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

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

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



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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Complemento de pensões por acidente**

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

2 - Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que igual e à retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

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

4 - Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 27.<sup>a</sup> desta convenção.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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

$$95 - (45 - N)$$

em que N é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 - Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor,

sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de € 22,45.

3 - Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional, sendo-lhe desde já assegurada uma pensão global no montante de € 22,45.

4 - A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre o que esta receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

5 - O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

6 - Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 4 desta cláusula.

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação profissional dos trabalhadores**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade das empresas**

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

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

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

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

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

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

2.º - ciclo do ensino básico - € 64,83;

3.º - ciclo do ensino básico - € 100,64;

Curso do ensino secundário - € 184,64;

Cursos superiores - € 217,12;

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 - O trabalhador para beneficiar do estipulado nos números anteriores deverá fazer prova anual de aproveitamento de pelo menos 50% das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados; no caso contrário perderá o direito a esta regalia.

**CAPÍTULO XIII****Disciplina no trabalho**Cláusula 56.<sup>a</sup>**Conceito de infracção disciplinar**

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

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

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

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

4 - Serão assegurados aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

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

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

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

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

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

9 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

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

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

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

14 - Com excepção da representação simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 45.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Multas**

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

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

3 - As multas aplicadas reverterão para o fundo de desemprego, conforme o estipulado na lei.

**CAPÍTULO XIV****Da organização sindical dos trabalhadores**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Princípio geral**

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

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

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

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Comunicação à empresa**

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Comissões sindicais**

1 - Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

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

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

Os dirigentes sindicais, os elementos das comissões sindicais, os delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de segurança social ou outras tem o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua

remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudanças injustificadas de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

Sempre que as reuniões da comissão sindical ou dos delegados sindicais com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na cláusula 92.<sup>a</sup>, n.º 2.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Da organização de comissões de trabalhadores**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

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

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Assembleia de trabalhadores**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Direito de reunião**

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

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

laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

### **CAPÍTULO XVII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Carácter globalmente mais favorável do CCT**

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Interpretação das disposições do CCT**

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Condições de trabalho não convencionadas**

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Produção de efeitos**

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

### **ANEXO I**

#### **Ouadro de densidades**

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

#### **a) Duas classes:**

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

## b) Três classes:

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

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

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

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

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

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

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

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

## Anexo II

### Definições de funções

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

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

**Analista de sistemas.** - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações;

prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

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

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

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

**Chefe de bombagem.** - É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é o responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspecciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuírem-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e

elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e manguelras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção, sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo; é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

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

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

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

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

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

**Contabilista/técnico oficial de contas.** - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, proveitos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico oficial de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Inspector de vendas.** - É o trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

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

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

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

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

- Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de

- ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não têm funções de chefia;
- Exerce funções técnico-comerciais;
- Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- Utiliza experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Licenciado ou bacharel do Grau 3. - É o trabalhador

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

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

- Detem o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;

- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

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

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

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

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

**Lubrificador.** - É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo as operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

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

**Motorista (pesados e ligeiros).** - É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e

orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-bomba) executa as operações necessárias para a boa bombagem e descarga do material, sendo coadjuvado por um ajudante de motorista sempre que a empresa o determine. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobetoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Preparador auxiliar de laboratório.** - É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos



os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade, efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Técnico de contabilidade.** - É o trabalhador que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

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

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

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

**Tesoureiro.** - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo;

verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

**Trabalhador de limpeza.** - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica a limpeza das instalações.

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

### ANEXO III

#### Enquadramento Profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado	2 615,30
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado	2 311,90
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado	1 998,90
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado	1 660,80
V	Analista de sistemas Contabilista/técnico oficial de contas Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado	1 355,10
VI-A	Assistente administrativo Assistente comercial Assistente de produção Assistente de manutenção Assistente de controlo de qualidade	1 235,70
VI-B	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de Secção Chefe de vendas Técnico de Contabilidade/Programador Secretário de gerência ou administração II Técnico de betão Tesoureiro Licenciado ou bacharel do grau I-B ou Técnico equiparado	1 116,80
VII	Encarregado de central de betão Inspector de vendas Sub-chefe de secção Bacharel do grau I-A ou equiparado	1 022,40

Grupos	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
VIII	Escriturário Principal Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Oficial Principal (electricista e metalúrgico) Secretário de gerência ou administração Técnico de electrónica industrial Vendedor	934,90
IX	Expedidor - controlador Preparador de trabalho Secretário Operador de informática de 1. <sup>a</sup>	861,80
X	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> Caixa Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> Mecânico de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados com mais de seis meses Oficial electricista com mais de três anos Operador de central de betão Preparador de laboratório Serralheiro de 1. <sup>a</sup> Soldador de 1. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Operador de informática de 2. <sup>a</sup>	849,10
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> Cobrador Condutor-manobrados com mais de três anos Escriturário de 2. <sup>o</sup> Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> Mecânico de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de drang-line Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 2. <sup>a</sup> Soldador de 2. <sup>a</sup> Telefonista/Recepcionista Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Lubrificador	814,40
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> Condutor-manobrador até três anos Escriturário de 3. <sup>a</sup> Empregado de serviços externos Mecânico de 3. <sup>a</sup> Serralheiro de 3. <sup>a</sup> Soldador de 3. <sup>a</sup> Telefonista Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	757,90

Grupos	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
XIII	Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador auxiliar de laboratório	713,70
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente	678,50
XV	Ajudante oficial electricista (1.º e 2.º anos) Praticante metalúrgico do 1.º ano Trabalhador de limpeza	543,60
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos Paquete do 2.º ano ou de 17 anos	356,90
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos Paquete do 1.º ano ou de 16 anos	353,10

#### ANEXO IV

### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 1.ª

#### Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

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

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

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

#### Cláusula 2.ª

#### Constituição da comissão de segurança

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

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

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

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

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

#### Cláusula 3.ª

#### Atribuições da comissão de segurança

1 - A comissão de segurança compete, nomeadamente:

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

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

3 - Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 4.ª

#### Deveres específicos das empresas

As empresas devem:

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

#### Cláusula 5.ª

#### Despesas com a comissão de segurança

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Encarregado de segurança - Suas atribuições**

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

- a) Tratar de questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Reuniões das comissões de segurança**

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

2 - As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

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

4 - Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Serviços médicos do trabalho - Suas atribuições**

1 - A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

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

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

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

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Regulamento de higiene****I - Conservação e limpeza**

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

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

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

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

**II - Arejamento e ventilação**

5 - Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 - É necessário, designadamente, que:

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

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

**III - Iluminação**

8 - Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 - É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores, e dar aos locais e ao equipamento destes uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial, quando se utiliza a iluminação artificial.

10 - Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

## IV - Temperatura

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

12 - Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 - É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

## V - Espaço unitário do trabalho

14 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

## VI - Água potável

15 - a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspeccione periodicamente.

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

16 - a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água.

## VII - Lavabos

17 - Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 - Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

## VIII - Sanitários

19 - Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 - a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurarem um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

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

## IX - Assentos

22 - Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 - Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

## X - Vestiários

24 - Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

25 - Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

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

## XI - Locais subterrâneos e semelhantes

27 - Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

## XII - Primeiros socorros

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

29 - a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas e estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, ao menos, uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

## XIII - Refeitórios

30 - a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação, permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

## XIV - Medidas a tomar contra a propagação das doenças

31 - Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

## XV - Poluição

32 - Devem ser garantidas as necessárias condições de controle de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Regulamentos de segurança no trabalho**

## XVI - Divulgação do regulamento

33 - O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

## XVII - Modelo

34 - Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das diversas instalações da empresa;
- b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;
- c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;
- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndio;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;
- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controle, refeitórios, vestários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 24 de Março de 2003.

Pela APEB-Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança, Marinhagem, da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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 e Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços-SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível)

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

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;

SINTTICAVS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rei

Pelo SITRA- Sindicato dos Trabalhadores dos Transpões Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível)

Pelo SETACCOP- Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

(Assinatura ilegível)

Pelo SITEC - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível)

Pela FENSIQ - Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível)

#### Declaração

A FENSIQ - Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/betão pronto - 2003 e requerimento da portaria de extensão, em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
 SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
 Sindicato dos Economistas;  
 SNET/SETS - Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos.

Lisboa, 26 de Março de 2003. - Pelo Secretariado Nacional da FENSIQ,(Assinatura ilegível).

Entrado em 23 de Abril de 2003.

Depositado em 6 de Maio de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 83/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 18, de 15/5/2003).

#### CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e Outras e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outros-Alteração Salarial e Outras.

As partes identificadas na cláusula 1.ª acordam em introduzir as seguintes alterações ao CCTV/PRT para as indústrias químicas presentemente em vigor:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCTV aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;  
 Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;  
 Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares;  
 Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol;  
 Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;  
 Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;  
 Associação Portuguesa das Empresas Químicas;  
 Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;  
 Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;  
 Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;  
 Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas.

e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 45.ª-B

#### Regime especial de deslocações

1 - .....

2 - .....

Pequeno almoço .....	€ 1,30;
Almoço ou jantar .....	€ 6,80;
Ceia .....	€ 3,30;

Cláusula 47.<sup>a</sup>-A**Abono para falhas**

1 - Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de € 24,40;

2 - .....

Cláusula 89.<sup>a</sup>-A**Refeitórios, subsídios de alimentação**

1 - .....

2 - Caso não forneçam refeições, as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para os efeitos de subsídio de alimentação no montante de € 3,35.

3 - .....

4 - .....

**ANEXO I****Remunerações mínimas**

Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003

(Em Euros)

Grupos salariais	Tabelas		
	A	B	C
I .....	1131	1071	1038
II .....	955	895	861
III .....	819	759	721
IV .....	742	681	650
V .....	686	627	598
VI .....	627	573	535
VII .....	590	527	493
VIII .....	554	494	454
IX .....	524	466	428
X .....	497	437	405
XI .....	467	408	374
XII .....	446	384	(a)
XIII .....	403	(a)	(a)
XIV .....	375	(a)	(a)
XV .....	(a)	(a)	(a)
XVI .....	(a)	(a)	(a)

a) Aplicação do salário mínimo nacional, nos termos legais.

1 - Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em três grupos (A, B e C), assim definidos:

Grupo A - as empresas com facturação anual igual ou superior a € 2 820 203;

Grupo B - as empresas com facturação anual igual ou superior a € 1 242 774 e inferior a € 2 820 203;

Grupo C - as empresas com facturação anual inferior a € 1 242 774.

2 - Para os efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global em que as empresas deverão incluir-se toma-se por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 - O valor da facturação será o resultado do volume global das vendas da empresa deduzido o valor do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4 - Por acordo entre as entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às empresas incluídas nos grupos superiores.

5 - Por efeito da alteração do valor de facturação global prevista no n.º 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida.

6 - A tabela salarial produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Produzem ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 as alterações às cláusulas 45.<sup>a</sup>-B (“Regime especial de deslocações”), 47.<sup>a</sup>-A (“Abono para falhas”) e 89.<sup>a</sup>-A (“Refeitórios, subsídios de alimentação”).

Lisboa, 28 de Março de 2003.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 STEIS-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
 SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 STECAH-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;  
 SINDCES/UGT-Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ-Federação dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pela SITESC-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU-Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT-Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP-Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD-Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos 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 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 dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 28 de Março de 2003.- Pela Direcção, (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 Minho;  
 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, Comércio 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.

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

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que A FESTRU-Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários 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 de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor 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 da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
 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 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, 31 de Março de 2003. - 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 Hoteleira, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.  
 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;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 28 de Março de 2003. - Pela Direcção Nacional/FESAHT, Paula Farinha.

### 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.

Lisboa, 31 de Abril de 2003.-Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Abril de 2003.

Depositado em 30 de Abril de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 79/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. 1ª Série, n.º 18, 15/5/2003).

## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,04 cada	€ 15,04;
Duas laudas . . . . .	€ 16,47 cada	€ 32,94;
Três laudas . . . . .	€ 27,06 cada	€ 81,18;
Quatro laudas . . . . .	€ 28,84 cada	€ 115,36;
Cinco laudas . . . . .	€ 29,92 cada	€ 149,60;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 36,36 cada	€ 218,16.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	<u>Anual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série . . . . .	€ 25,24	€ 12,69;
Duas Séries . . . . .	€ 48,37	€ 24,28;
Três Séries . . . . .	€ 58,61	€ 29,23;
Completa . . . . .	€ 68,46	€ 34,23.

Aestes valores acrescentem os portes de correio, (Portaria n.º 199/2002, de 10 de Dezembro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

Departamento do Jornal Oficial

## IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

## DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 22,32 (IVA incluído)