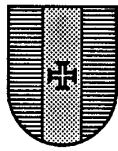


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série - Número 8

Quarta-feira, 16 de Abril de 1997

RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Portarias de Extensão:

	Pág.
- Portaria de Extensão do CCT entre a APAVT - Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SNATTI-Sind. Nacional de Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes-Alteração Salarial e Outras.....	2
- Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira -Para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão.....	2
- Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão.....	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.....	3
- Aviso para PE do ACT entre a Caterair Portugal, Ld.ª, e Outras e a FESHOT-Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial.....	4

Convenções Colectivas de Trabalho:

- Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão.....	4
- Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão.....	6
- 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.....	8
- ACT entre a Caterair Portugal, Ld.ª, e Outras e a FESHOT-Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial.....	51

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APAVT-ASSOC. PORTUGUESA DAS AGÊNCIAS DE VIAGENS E TURISMO E O SNATTI - SIND. NACIONAL DE ACTIVIDADE TURÍSTICA, TRADUTORES E INTÉRPRETES-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1997, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 1 de Abril de 1997, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 7, de 1 de Abril de 1997, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo 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) e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APAVT- Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SNATTI - Sind. Nacional de Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1997, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 7, de 1 de Abril de 1997, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas 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 à tabela salarial, desde 1 de Abril de 1996.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de quatro.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 15 de Abril de 1997. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

AVISO PARA PE DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO VERTICAL ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-PARA O SECTOR DE ARMAZENAMENTO, ENGARRAFAMENTO, COMÉRCIO POR GROSSO E EXPORTAÇÃO DO VINHO DA MADEIRA NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-REVISÃO.

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 14 de Abril de 1997. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

AVISO PARA PE DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA, CONFEITARIA E BOLACHAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA AS INDÚSTRIAS DE BOLACHAS, BISCOITOS, PASTELARIA E CONFEITARIA - REVISÃO.

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 e missão 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, tomará 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 14 de Abril de 1997. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, 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.

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, tomará 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 14 de Abril de 1997.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

AVISO PARA PE DO ACT ENTRE A CATERAIR PORTUGAL, LDA., E OUTRAS E A FESHOT - FEDER. DOS SIND. DA HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTRAS - ALTERAÇÃO SALARIAL.

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 2º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, toma-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 ACT, mencionado em título, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 10, de 15 de Março de 1997 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tomará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhadores das profissões

e categorias previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes, ao serviço das empresas signatárias, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, filiados ou não nos sindicatos outorgantes, ao serviço das restantes empresas do sector, não subscritoras do referido ACT.

Nos termos da lei, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 8 de Abril de 1997.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO VERTICAL ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA O SECTOR DE ARMAZENAMENTO, ENGARRAFAMENTO, COMÉRCIO POR GROSSO E EXPORTAÇÃO DO VINHO NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO

Artigo 1.º

Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, é celebrada a presente revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira, publicado no JORAM n.º 23, 2.º Suplemento, de 27 de Agosto de 1981, com as alterações introduzidas e publicadas no JORAM II Série, suplemento de 2 de Setembro de 1982 e nos JORAM, III Série, n.º 18, de 3 de Outubro de 1983; 20 de 16 de Outubro de 1984; 20, de 16 de Outubro de 1985; 20, de 16 de Outubro de 1986; 23 de 2 de Dezembro de 1987; 2, de 18 de Janeiro de 1988; 24, de 16 de Dezembro de 1988; 1, de 2 de Janeiro de 1990; 24, de 17 de Dezembro de 1990; 21, de 4 de Novembro de 1991; 22, de 16 de Novembro de 1992; 3, de 1 de Fevereiro de 1994; 2, de 16 de Janeiro de 1995; e 1, de 11 de Janeiro de 1996.

Artigo 2º

A revisão é como se segue:

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência do Contrato

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente instrumento de regulamentação de trabalho obriga, por um lado, todas as Empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal -, que na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à Armazenagem, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 54.ª-B

1 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 1.ª e Fogueiro de 1.ª será acrescida à remuneração constante da Tabela Salarial, 21.840\$00.

2 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 2.ª e Fogueiro de 2.ª será acrescida à remuneração constante da Tabela Salarial, 22.670\$00.

3 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 3.ª e Fogueiro de 3.ª será acrescida à remuneração constante da Tabela Salarial, 20.800\$00.

TABELA SALARIAL

Graus	Categorias	Remunerações
I	Administrador Director Gerente	149 100\$00
II	Chefe de Serviços Chefe de Contabilidade Chefe de Escritório Técnico de Contas Técnico de analista Técnico de Vinhos	126 200\$00
III	Guarda Livros Chefe de Secção Tesoureiro Enc. Geral de Armazém Caixeiro Encarregado	109 800\$00
IV	Encarregado de Armazém ou Fiel de Armazém Caixeiro Chefe de Secção Secretária de Direcção Correspondente em Línguas Estrangeiras Operador Máquinas de Contabilidade de 1.ª Operador de Informática de 1.ª Caixa 1.ª Escriturário	97 600\$00
V	2.ª Escriturário 1.ª Caixeiro Operador de Máquinas de Contabilidade de 2.ª Operador de Informática de 2.ª Fogoeiro de 1.ª Serralheiro Civil ou Mecânico de 1.ª Tanoeiro de 1.ª Ajudante Encarregado de Armazém ou Fiel Armazém Motorista de pesados Cobrador	80 600\$00
VI	Operador de Telex 2.ª Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 2.ª Fogoeiro de 2.ª Tanoeiro de 2.ª Serrador Conductor de Empilhador. Motorista de Ligeiros Dactilógrafo com mais de dois anos Caixoteiro Estagiário de Escritório de 2.ª ano	74 700\$00

Graus	Categorias	Remunerações
VII	3.ª Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 3.ª Fogoeiro de 3.ª Telefonista Dactilógrafa com menos de 2 anos Empalhador ou Empalhadeira	71 200\$00
VIII	Engarrafadeira Servente Caixeiro Estagiário do 2.ª ano	64 400\$00
IX	Caixeiro Estagiário do 1.ª ano Aprendiz de Tanoeiro	44 800\$00
X (a)	Técnico de Contas Guarda Livros Correspondente em Línguas Estrangeiras	53 800\$00

a) Profissionais em Regime livre

Nota: A tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1996.

Artigo 3º

1 - A tabela salarial acordada vigora até 31 de Dezembro de 1997.

2 - O presente acordo não prejudica a possibilidade de aplicação pelas empresas dos princípios de adaptabilidade e flexibilidade constantes da Lei n.º 21/96.

Artigo 4º

Mantêm-se em vigor todas as restantes normas e disposições do contrato ora revisto.

Funchal, 6 de Março de 1997.

Pela ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 6 de Março de 1997.

Depositado em 11 de Abril de 1997, a fl.ºs 84 do livro n.º 1, com o n.º 6/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA, CONFEITARIA E BOLACHAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA REGIÃO AUTÓNOMA MADEIRA - PARA AS INDÚSTRIAS DE BOLACHAS, BISCOITOS, PASTELARIA E CONFEITARIA-REVISÃO

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito de aplicação)

1 - O presente contrato colectivo aplica-se na Região Autónoma da Madeira.

2 - Este contrato obriga:

- a) Todas as empresas dos sectores das Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria representadas pela associação patronal outorgante;
- b) Todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 - O presente CCT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.

2 -

3 -

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1 - O presente CCT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respectivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 -

3 -

4 -

CAPÍTULO III

Secção I

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 19.^a

(Definição funcional de categorias)

1 - As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no Anexo I.

2 -

3 -

4 -

5 -

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

1 -

2 - As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do Anexo II, de harmonia com a respectiva indústria.

3 -

Cláusula 52.^a

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 1.860\$00 por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 -

3 -

Cláusula 58.^a**(Subsídio de alimentação)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 525\$00 nas indústrias de pastelaria e confeitaria e de 577\$00 nas indústrias de bolachas e biscoitos, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 -

3 -

4 -

Cláusula 59.^a**(Prémio de assiduidade)**

1 - Os trabalhadores têm direito a receber um prémio de assiduidade de 64\$00 por cada dia de trabalho efectivo reportado.

2 -

3 -

4 -

5 - O prémio de assiduidade estipulado será processado pelo valor de 1.900\$00 a partir de 1 Janeiro de 1997.

Cláusula 97.^a**(Rectroactividade)**

1 - A tabela de salários mensais mínimos produz efeitos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de 1997.

2 - O disposto nas cláusulas 52.^a (diuturnidades), 58.^a (subsídio de alimentação) e 59.^a (prémio de assiduidade) aplica-se a partir do dia 1 de Janeiro de 1997.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Indústria de Bolachas, Biscoitos

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Mestre ou técnico	83.000\$00
B	Ajudante de Mestre ou técnico Operador de Linha de Fabrico Operador de Máquinas de embalar	78 100\$00
C	Cilindrador de massas Misturador de Massas Forneiro Controlador de Saídas	72 100\$00
D	Ajudante Cilindrador de Massas Ajudante de Forneiro Ajudante Controlador de Saídas Empacotador Distribuidor de Encomendas Auxiliares (Bolachas e Biscoitos) Vigilante (Guarda ou Porteiro)	69 200\$00
E	Aprendiz	44 400\$00

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Indústria de Pastelaria e Confeitaria

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Pasteleiro ou Confeiteiro chefe	79 700\$00
B	Pasteleiro ou Confeiteiro	76 100\$00
C	1.º Ajud. Pasteleiro/Confeiteiro Forneiro	73 000\$00
D	Ajudante de Forneiro Auxiliares (Pasteleiro/Confeiteiro)	70 100\$00
E	Aprendiz	45 000\$00

Funchal, 12 de Março de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Abril de 1997.

Depositado em 11 de Abril de 1997, a fl.ºs 83 verso do livro n.º 1, com o n.º 5/97, 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 OFÍCIOS CORRELATIVOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

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 do sector metalúrgico e metalomecânico filiadas na Associação Patronal outorgante, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, desde que sejam representados pela Associação Sindical outorgante.

2 - O presente contrato aplica-se ainda, (e unicamente), aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios 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 abrangida por este contrato a parte de 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 1996.

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 3.ª

Denúncia do contrato

1 - A denúncia do presente contrato será feito pelo Sindicato ou pela Associação Patronal outorgantes, e consistirá no envio por escrito à outra parte da correspondente proposta de revisão.

2 - As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos dez meses sobre a data da

entrega para depósito da convenção denunciada podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

3 - O presente contrato considera-se automaticamente renovado se não for denunciado por qualquer das partes nos termos do número anterior.

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

CAPÍTULO II

ADMISSÃO E CARREIRAS PROFISSIONAIS

SECÇÃO I

PRINCÍPIOS GERAIS

Cláusula 4.ª

(CONCEITOS GERAIS)

Para efeitos deste contrato, entende-se por:

- a) Nível Profissional - Grau de Qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;
- b) Profissão - Conjunto de funções compreendendo tarefas semelhantes, exercida com carácter de permanência ou de predominância;
- c) Carreira na Profissão - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalho na sua profissão;
- d) Categoria Profissional - (Escala) - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão, definida pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- e) Aprendizagem - Período durante o qual o jovem trabalhador assinala os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;
- f) Prática - É o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimento e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão,

quer como complemento do período de aprendizagem, quer para iniciação em profissões que não admitem aprendizagem.

Cláusula 5.ª

Definições de Profissões

No Anexo III deste CCTV são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das tarefas que lhe competem.

Cláusula 6.ª

Classificação Profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de acordo com as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, sendo vedado atribuir-lhes profissão e escalões diferentes dos nela previstos.

2 - A definição e integração em níveis das profissões omissas serão resolvidas pela Comissão prevista no Capítulo XII.

Cláusula 7.ª

Níveis Profissionais

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

SECÇÃO II

Cláusula 8.ª

Condições de Admissão

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

- a) Idade mínima de 15 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 - As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

Cláusula 9.ª

Regras de Admissão

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

2 - No acto de admissão, as empresas obrigam-se, a entregar a cada trabalhador, em duplicado, um documento no qual conste juntamente com a identificação do interessado, a profissão, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

3 - Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um trabalhador, obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquirido anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no acto de admissão documento comprovativo das funções que exercia, autenticado pela empresa onde trabalhava anteriormente e que passa a fazer parte do seu processo individual.

4 - Quando qualquer trabalhador transitar por transferência acordada por escrito de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

Cláusula 10.ª

Período experimental

1 - Durante os primeiros 30 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - Para os trabalhadores a seguir indicados, o período experimental, será o seguinte:

- a) Trabalhador dos graus, 0, 1 e 2 - 90 dias;
- b) Trabalhadores dos graus, 3 e 4 - 60 dias.

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

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

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

6 - Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

Cláusula 11.ª**Exames médicos**

1 - Antes da admissão dos trabalhadores as empresas poderão, se assim o entenderem, mandar realizar exames médicos comprovativos da sua capacidade física necessária para o exercício da actividade ou exigir a apresentação de certificado médico, para o efeito, mas sempre a expensas da empresa.

2 - Se o resultado dos exames mandados efectuar por iniciativa da entidade patronal for negativo, esta obriga-se a facultá-lo ao candidato.

Cláusula 12.ª**Inspecções médicas**

1 - As partes outorgantes obrigam-se a contactar, conjuntamente, a Secretaria Regional que tutelar a área do trabalho, no sentido de conseguir assegurar um serviço rotativo de inspecções médicas anuais aos trabalhadores das empresas representadas.

2 - Para o efeito, e nos quinze dias seguintes a entrada em vigor do presente contrato, será constituída uma Comissão, formada por dois representantes de cada uma das partes, a qual promoverá as diligências necessárias previstas no número anterior.

3 - Consideram-se justificadas e sem perda de retribuição, as faltas dadas pelos trabalhadores por motivo de exame médico, devendo os mesmos apresentar à entidade patronal o resultado do respectivo exame.

4 - Ao abrigo do número anterior, os trabalhadores com menos de 18 anos e mais de 50 podem faltar até ao máximo de 2 dias por ano e os restantes 1 dia em cada ano.

Cláusula 13.ª**Promoções ou acesso**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 14.ª**Serviço efectivo**

Salvo os casos previstos na Lei e neste contrato, não se considera como serviço efectivo para efeitos de promoção, o tempo correspondente a faltas injustificadas, assim como o período de suspensão do trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional.

Cláusula 15.ª**Aprendizagem**

1 - São admitidos como aprendizes os jovens de 15 anos aos 17 anos, que ingressem em profissões onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

2 - As empresas poderão promover, isoladamente ou em conjunto, a criação e funcionamento de Centros de Aprendizagem.

3 - Em caso de inexistência dos Centros de Aprendizagem referidos no número anterior, os aprendizes deverão ser orientados nas empresas por profissionais de reconhecida competência profissional e idoneidade moral.

4 - As partes outorgantes obrigam-se, a, nos trinta dias subsequentes à publicação do presente contrato, efectuar esforços junto de o Governo Regional no sentido de promover com a máxima brevidade a criação dos referidos Centros.

5 - Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das Escolas de Ensino Técnico ou Particular equiparado, ou estágio devidamente certificado, de um Centro de Formação Profissional Acelerada.

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

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

8 - O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos, com vista à sua formação profissional, não podendo, para além do seu aproveitamento, ser-lhe exigido contribuição imediata para produtividade da empresa.

Cláusula 16.ª**Duração da aprendizagem**

1 - A aprendizagem terá a duração mínima de 18 meses e máxima de quatro anos, nos termos seguintes:

- a) Para trabalhadores admitidos com 15 anos - 3 anos;
- b) Para trabalhadores admitidos com 16 anos - 2 anos;
- c) Para trabalhadores admitidos com 17 anos - 1,5 anos.

2 - O tempo de aprendizagem é contado a partir da data de admissão.

Cláusula 17.ª**Antiguidade dos aprendizes**

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

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

Cláusula 18.ª**Promoção de aprendizes**

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

Cláusula 19.ª**Tirocínio**

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

2 - A idade mínima de admissão dos praticantes é de 15 anos.

3 - São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam Curso Complementar de Aprendizagem ou de Formação Profissional das Escolas de Ensino Técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio devidamente certificado, de um Centro de Formação Profissional.

4 - Nas profissões sem aprendizagem os menores serão directamente admitidos como praticantes desde que a respectiva profissão admita tirocínio.

Cláusula 20.ª**Duração do tirocínio**

1 - O período máximo do tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões com aprendizagem - dois anos;
- b) Nas profissões sem aprendizagem - três, dois e ano e meio, conforme os praticantes tenham sido admitidos 15, 16 e 17 ou mais anos.

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

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

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

Cláusula 21.ª**Emprego de jovens**

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

Cláusula 22.ª**Trabalhadores deficientes**

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

Cláusula 23.ª**Regimes especiais**

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

SECÇÃO III**Cláusula 24.ª****Promoções automáticas**

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

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

3 - No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos do número um e dois para a sua promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

4 - Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um Juri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e o outro em representação da empresa.

O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando existe apenas um), pela Comissão Sindical, ou na sua falta, pelo Sindicato respectivo.

5 - A contagem do tempo para efeitos no disposto nos números um e dois da presente cláusula, contam-se desde a data da última promoção dos trabalhadores, mas de qualquer forma não tem lugar ao pagamento de retroactivos devidos da aplicação da presente cláusula, para aqueles que cumpram as respectivas antiguidades antes da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 25.ª

Admissão de serventes

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

SECÇÃO IV

TRABALHADORES TÉCNICOS DE DESENHO

Cláusula 26.ª

ACESSO

1 - Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de técnicos de desenho serão classificados como:

- Tirocinante (A), ou
- Tirocinante - (B) de acordo com o número seguinte:

2 - Os tirocinantes (A) deverão possuir um curso elementar Técnico ou outro oficialmente equivalente;

Os tirocinantes (B) deverão frequentar um curso elementar Técnico ou outro oficialmente equivalente.

3 - Quaisquer dos cursos referidos no número anterior deverão incluir disciplinas de desenho industrial.

Cláusula 27.ª

Tirocínio

1 - Salvo o disposto nas cláusulas seguintes, o período máximo do tirocínio para os tirocinantes (A) será de dois anos

de serviço efectivo, findo o qual serão promovidos à profissão imediatamente superior.

2 - Os tirocinantes (B) logo que completem o curso complementar técnico ou outro oficialmente equivalente, serão promovidos:

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

3 - Os praticantes ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente contrato serão classificados como tirocinantes (B) aplicando-se-lhes o disposto no número anterior.

Cláusula 28.ª

Condições especiais de admissão e acesso

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

SECÇÃO V

TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Cláusula 29.ª

Idades de admissão

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

- a) 15 anos para os aprendizes;
- b) 17 anos para todas as outras profissões que não admitam aprendizagem;
- c) 18 anos para os serventes.

Cláusula 30.ª

Quadro de densidades

1 - A proporção entre o número de Oficiais de 1.ª e o de Oficiais de 2.ª, não pode ser inferior a 50% dos primeiros em relação aos segundos.

2 - Em qualquer categoria, o número de praticantes não pode ser superior ao dos operários especializados.

3 - O número de encarregados de 1.ª não pode ser inferior a 20% dos encarregados de 2.ª.

SECÇÃO VI

TRABALHADORES ELECTRICISTAS

Cláusula 31.ª

Habilitações mínimas

Serão classificados como pré-oficiais, os trabalhadores electricistas diplomados, pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, da electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, salvo se o Regulamento da Carteira Profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 32.ª

Promoções e acessos

1 - A aprendizagem terá a duração mínima de dezoito meses e máxima de 3 anos, nos termos seguintes:

- a) Com os trabalhadores admitidos com 15 anos-3 anos;
- b) Para os trabalhadores admitidos com 16 anos-2 anos;
- c) Para os trabalhadores admitidos com 17 anos - 1,5 anos.

2 - O tempo de aprendizagem é contado a partir da data de admissão.

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Quadros de densidade

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

SECÇÃO VII

TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL

Cláusula 34.ª

Aprendizagem e exames dos carpinteiros e calafates

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

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

Cláusula 35.ª

Para o desempenho das funções do doqueiro, prancheiro e beneficiador caldeiras só podem ser admitidos trabalhadores maiores.

SECÇÃO VIII

TRABALHADORES FOGUEIROS

Cláusula 36.ª

Regulamento profissional

As empresas não poderão admitir ou manter ao seu serviço Fogueiros que não estejam nas condições do regulamento profissional em vigor.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 37.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham que privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização de ferramentas e material que lhes estejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas, contribuir na medida do possível para o aumento da produtividade da empresa;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- h) Desempenhar na medida do possível e mediante acordo, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes;
- i) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pela Secretaria Regional que tutelar a área do trabalho nos termos da Lei, mediante parecer prévio da entidade patronal e do órgão representativo dos trabalhadores na empresa, ou na falta deste do Sindicato representativo da maioria dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 38.ª

Deveres das entidades patronais

1 - São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não exigir dos trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;

- d) Dispensar os trabalhadores para o exercício de funções em quaisquer organismos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, mas nos precisos termos da Lei e deste Contrato;
- e) Prestar aos Sindicatos que representem trabalhadores da Empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativamente às relações de trabalho na Empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Efectuar a cobrança das quotas, desde que lhe tenha sido solicitada, de acordo expresso e individual em declaração escrita pelos trabalhadores interessados e remetê-las aos sindicatos, sempre que haja acordo para tal entre estes e a entidade patronal nos termos da legislação em vigor;
- h) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- j) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.
- i) Conceder por cada ano de serviço efectivo a todos os trabalhadores que o solicitem, dois fardamentos para o trabalho, que serão sempre propriedade da empresa.
- j) A concessão de novos fardamentos no fim de cada ano de serviço, será efectuada contra a entrega dos anteriores e desde que se verifique a sua deterioração.

Cláusula 39.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 66.ª;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o

fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer a pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- i) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, sempre que tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis; Contudo, não poderá ser prejudicada a laboração normal da empresa, nem poderá haver recusa quando se tratar de funções semelhantes, como nomeadamente, nos casos de mecânicos (diesel e gasolina), ressalvando-se igualmente os casos de manifesta incapacidade;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da Empresa, sem prejuízo da normal laboração desta, e com respeito pelo funcionamento da escala hierárquica, mas sempre se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

Cláusula 40.ª

Transferência do estabelecimento

1 - Em caso de transferência total ou parcial do estabelecimento para novo local, o trabalhador poderá, em alternativa optar por rescindir o contrato ou aceitar a mudança, a decisão cabe sempre ao trabalhador por documento escrito;

2 - No caso de o trabalhador optar pela rescisão, terá direito a uma indemnização igual a um mês por cada ano de serviço e no mínimo três meses, assim como restantes direitos previstos na Lei e neste Contrato. No caso de o trabalhador aceitar a mudança assinará um documento cujo duplicado ficará em seu poder;

3 - A entidade patronal deverá avisar o trabalhador, do novo local de trabalho, com pelo menos três meses de antecedência em relação à data prevista;

4 - Nos casos previstos no n.º 1 da presente cláusula, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador, agregado familiar, mobiliário ou qualquer outro bem móvel, e se a transferência for efectuada para a Ilha do Porto Santo, suportará também o eventual aumento do custo de vida, dela resultante.

5 - Se a transferência do estabelecimento não envolver mudança de residência do trabalhador, este terá direito a um subsídio destinado a suportar o eventual aumento do custo de transportes daí resultantes e que será afixado com base no montante do passe social equivalente, e à remuneração de diferença comprovada do tempo gasto no trajecto, desde que a transferência se verifique para fora do concelho. Este tempo é pago como tempo de trabalho normal.

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 41.ª

Direito à actividade sindical na empresa

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

2 - Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos Estatutos dos respectivos Sindicatos, por escrutínio directo e secreto.

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

4 - Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados das comissões sindicais na empresa ou unidade de produção.

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

Cláusula 42.ª

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 45.ª, é o seguinte:

- a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com duzentos trabalhadores a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados - 4;
- e) Empresas com quinhentos trabalhadores ou mais sindicalizados - o número de delegados resultantes da fórmula

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

representando n o número de trabalhadores.

2 - Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito crédito de horas previstas na cláusula 45.ª.

Cláusula 43.ª**Direito de reunião nas instalações da empresa**

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

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, tendo estas de serem convocadas pela comissão sindical, comissão intersindical e na falta destas pelo delegado sindical.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos, trabalho extraordinário, nem a execução de serviços urgentes.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a representa com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa que nela não trabalhem podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida a empresa com a antecedência mínima de seis horas.

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

Cláusula 44.ª**Cedência das instalações**

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

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

Cláusula 45.ª**Tempo para o exercício das funções sindicais.**

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

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

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

CAPÍTULO IV**Prestação de trabalho****Cláusula 46.ª****Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de nove horas.

2 - Sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados o período normal de trabalho semanal será de 44 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira.

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

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

5 - O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a 1 hora nem superior a 2, entre as 12 e as 15 horas.

Cláusula 47.ª**Fixação do Horário de Trabalho**

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

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

3 - As empresas cuja organização do trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam, deverão estudar a adopção progressiva do regime do horário de trabalho duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

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

Cláusula 48.ª

Isenção de horário de trabalho

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

2 - Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional na sua remuneração que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à Secretaria Regional dos Assuntos Parlamentares e Comunicação, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores.

Cláusula 49.ª

Serviços temporários

1 - A entidade patronal pode quando o interesse da empresa o exigir até ao limite de 90 dias por ano seguidos ou interpolados encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem como modificação substancial da sua posição.

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

Cláusula 50.ª

Substituição de trabalhadores na mesma profissão

1 - Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão, mas de escalão superior, terá direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

2 - Em casos de substituição de trabalhadores por férias, doença, acidente, cumprimento do serviço militar ou ausência por motivos judiciais o substituto terá direito à remuneração prevista nos termos do número anterior ficando prejudicadas as restantes consequências dos números 2 e 3 da cláusula 51.ª.

Cláusula 51.ª

Execução de funções de diversas profissões

1 - O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a mais elevada, sempre que esta corresponda à função predominante.

2 - Sempre que um trabalhador execute funções da profissão a que corresponda retribuições superior, será remunerada nos termos número anterior e para todos os efeitos, adquirirá a nova profissão, decorridos que forem três meses consecutivos ou cinco intercalados cada ano civil.

3 - O exercício integral de funções de chefia, confere ao trabalhador o direito à retribuição correspondente, e uma vez decorridos 12 meses consecutivos, o direito à nova profissão.

4 - Não têm direito ao lugar os trabalhadores que substituam outros por motivos indicados no ponto dois da cláusula 50.ª.

5 - O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções dos trabalhadores apontados neste contrato.

Cláusula 52.ª

Contratos a termo

Só é permitida a celebração de contratos a termo nos termos da lei.

Cláusula 53.ª

Trabalho suplementar

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

2 - Nos casos em que, de acordo com a lei, possa haver lugar à prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deve ser dispensado da sua prestação, quando, por motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 - Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de 15 minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

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

Cláusula 54.^a**Limites do trabalho suplementar**

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

2 - Quando, na eminência de prejuízos graves para a empresa devidamente comprovados à Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta ao delegado sindical, se tornar necessário a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do número 4 da cláusula 64.^a.

Cláusula 55.^a**Trabalho nocturno**

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvida a Comissão de Trabalhadores ou na sua falta o delegado sindical.

2 - Considera-se também como nocturno, até o limite de duas horas diárias, o trabalho extraordinário, prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 - A retribuição do trabalho nocturno será superior em 35% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, não sendo prejudicadas outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 56.^a**Regime de turnos**

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

2 - O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade mediante requerimento dirigido à Secretaria Regional que tutelar a área do trabalho tendo em conta na medida do possível os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores através do seu órgão representativo na empresa.

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

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de 44 horas;

- b) Em regime de três turnos o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder as 40 horas semanais, e os restantes turnos de 45 horas semanais.

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

- a) 20% da retribuição de base efectiva, no caso da prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 30% de retribuição de base efectiva no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos.

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

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

7 - Nos regimes de três turnos haverá um período diário de 30 minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de 45 minutos quando não disponham desses serviços, e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8 - Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime têm o direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

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

10 - Considera-se que se mantém o direito ao trabalho em regime de turnos durante qualquer suspensão da prestação do trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

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

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

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

14 - Salvo casos imprevisíveis ou de força maior devidamente comprovados ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos 15 dias de antecedência.

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

Cláusula 57.ª

Redução do horário para trabalhadores a frequentar cursos de formação e valorização profissional

1 - Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento e assiduidade os estágios de valorização, formação e aperfeiçoamento profissional, oficiais ou particulares, estes quando previamente aprovados pelas respectivas associações de classe, terão direito de reduzir uma hora no seu horário normal de trabalho nos dias em que tenham aulas, sem prejuízo da sua remuneração normal, enquanto durar a frequência dos referidos cursos.

2 - A entidade patronal, quando o entender, solicitará informações acerca do aproveitamento e assiduidade dos trabalhadores referidos no número um.

3 - Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames, periódicas ou finais.

4 - Aos trabalhadores que frequentem cursos nas condições da presente cláusula, não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se tiverem dado o seu acordo por escrito.

5 - Se o trabalhador não obtiver aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que se matriculou, perderá o direito, no ano imediato, às regalias consignadas nesta cláusula, salvo se tal situação resultar de factos que não lhe sejam imputáveis ou do codicionalismo previsto no número anterior.

Cláusula 58.ª

Trabalhadores estrangeiros

Aos trabalhadores estrangeiros será tido tratamento igual aos da Região.

CAPÍTULO V

Remunerações mínimas

Cláusula 59.ª

Remunerações mínimas

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, são garantidas as remunerações mínimas fixados no Anexo I.

Cláusula 60.ª

Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é garantida uma retribuição do trabalho com base na qualidade, natureza e quantidade, de acordo com o princípio constitucional de que a trabalho igual, salário igual, sem distinção de idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 61.ª

Forma de pagamento

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

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

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

RM = Retribuição Mensal
HS = Horário semanal

Cláusula 62.ª

Desconto das horas de falta

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

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

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

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

Sendo HS o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

4 - Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal, definidos nos termos deste contrato, salvo o disposto na Lei em contrário.

Cláusula 63.ª

Condições especiais de retribuição

1 - Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação acrescida 5% sobre esta última remuneração.

2 - Os caixas e cobradores têm direito um subsídio mensal para falhas no valor de 2.250\$00, que lhes será pago integralmente com o vencimento do mês de Dezembro.

3 - Para o pagamento de remunerações abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a 3.º escriturário, sempre que existam.

4 - Todos os trabalhos executados com produtos tóxicos dão ao trabalhador o direito a um litro de leite diário.

5 - Os trabalhadores, com excepção dos Praticantes, terão direito a um prémio no valor de 2.140\$00 mensais, desde que habilitados com curso das Escolas Oficiais e desde que esse curso tenha correspondência específica à respectiva profissão.

Cláusula 63.ª-A

Retribuição no caso de baixa por acidente de trabalho

Sempre que de um acidente de trabalho e no serviço da empresa resultarem para o trabalhador consequência que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, a entidade patronal garante a partir do primeiro dia e até ao limite de cento e oitenta dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis.

Cláusula 64.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 75% nas duas primeiras horas e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas, (em que RH significa remuneração/hora normal):

Trabalho Suplementar	Trabalho Diurno	Trabalho Nocturno
1.ª hora	1,5xRH	1,75 x RH
2.ª hora	1,75xRH	2 x RH
Horas restantes	2 x RH	• 2,25 x RH

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

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

4 - Para além do limite anual previsto na cláusula 54.ª o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

5 - Quando o trabalhador prestar oito (8) horas consecutivas de trabalho suplementar, terá direito a gozar um dia de descanso num dos dois dias imediatamente seguintes àqueles em que terminar esse trabalho.

Cláusula 65.ª

Retribuição do trabalho em dias feriados ou descanso

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer concedidos pela entidade que esta os possa compensar com extraordinário.

2 - As horas de trabalho prestadas nos dias feriados e de descanso semanal obrigatório ou complementar, serão pagas pelo valor equivalente à remuneração devida pela hora normal acrescida de 125% sobre a mesma, adicionando-se o respectivo montante à remuneração mensal.

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

Cláusula 66.ª

Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 - Quando se verifique diminuição rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior aquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao da incapacidade atribuída pela entidade responsável.

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

3 - Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e de mais regalias.

Cláusula 67.ª

Subsídio de Natal

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

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

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

- a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário aplicar-se-á o disposto na parte final do número dois desta cláusula.
- b) No caso do regresso, receberá igualmente, o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

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

5 - O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 68.ª

Data e Documento de pagamento

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

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

3 - Sempre que o trabalhador seja retido, para efeitos de pagamento da retribuição, para além de trinta minutos dos limites do seu normal de trabalho, receberá o respectivo período de tempo como trabalho extraordinário.

Cláusula 69.ª

Mapas de Pessoal

As entidades patronais observarão o disposto na Lei quanto à elaboração e envio de Mapas de Pessoal.

CAPITULO VI**Deslocações em serviço**

Cláusula 70.ª

Princípios Gerais

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

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

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

4 - Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes, nos termos da cláusula 66.ª adaptado aos casos em que não haja incapacidade permanente.

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

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

7 - O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período do trabalho, não será considerado para efeitos do disposto do número 1 da cláusula 54.ª, e será sempre remunerado como trabalho extraordinário.

8 - Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

9 - Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda pela altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no Estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a Empresa;
- b) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique respectivamente, depois das 24 horas ou depois das 3 horas.

10 - Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se a realização de deslocações fizer parte da sua actividade específica dentro da empresa.

Cláusula 71.ª

Pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 450\$00, para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho diário;
- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

Cláusula 72.ª

Grandes deslocações na Região Autónoma da Madeira

1 - Os trabalhadores terão direito, além da sua retribuição normal, nas grandes deslocações na Região Autónoma da Madeira:

- a) A uma verba diária fixa de 820\$00, para cobertura de despesas correntes;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

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

Cláusula 73.ª

Grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira

1 - Em todas as grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira os trabalhadores terão direito a:

- a) A uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até a data de chegada, depois de completada a missão de serviço;

2 - A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1370\$00, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 - Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo da partes.

Cláusula 74.ª

Doença do pessoal nas grandes deslocações

1 - Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão de o lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Caixa de Previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiam aquela Caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 - Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 72.ª e 73.ª e terá direito ao pagamento da viagem de regressos se esta for prescrita pelo médico assistente faltar no local a assistência médica necessária.

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

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Caixa de Previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 75.ª

Seguro do pessoal deslocado

1 - Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da Lei, e de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 3.000 contos.

2 - Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador, serão cobertos individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 3.000 contos.

Cláusula 76.ª

Transporte e preparação das grandes deslocações

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

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

Cláusula 77.ª

Férias do pessoal deslocado

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

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

Cláusula 78.ª

Período de inactividade

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

CAPITULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 79.ª

Descanso semanal

1 - Salvo o disposto no número três da cláusula 46.ª, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

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

3 - Nos casos em que, de acordo com a lei, possa haver lugar à prestação de trabalho nos dias de descanso, o trabalhador deve ser dispensado da sua prestação, quando, por motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 80.ª

Feriados

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

1.º de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus; (Festa Móvel);
10 de Junho;
1 de Julho
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
26 de Dezembro.

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

3 - Havendo acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou na sua falta o delegado sindical poderá haver suspensão de trabalho por motivos de pontes, de fins de semana, tradição local ou outras que darão lugar a distribuição de trabalho por calendário anual.

Cláusula 81.^a**Direito a Férias**

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

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

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

Cláusula 82.^a**Duração das férias**

1 - O período de férias é de 22 dias úteis

2 - O trabalhador que seja admitido no decurso do primeiro semestre do ano civil, gozará nesse ano um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro na razão de 2 dias úteis de férias por cada mês de serviço.

3 - As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

4 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

6 - A prova da situação de doença prevista no n.º 4, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 83.^a**Subsídio de Férias**

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

Cláusula 84.^a**Acumulação de férias**

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

2 - Terão direito a acumular as férias de 2 anos.

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente, quando as pretendam gozar fora do território continental;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade na Região Autónoma da Madeira, quando as pretendam gozar noutra parte do território nacional ou no estrangeiro.

Cláusula 85.^a**Marcação do período de férias**

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

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

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

4 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 1 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a entregar uma cópia aos delegados sindicais interessados.

5 - Se o mapa de férias não tiver sido afixado até 1 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no número 3, os trabalhadores têm direito a reclamar por escrito junto da entidade patronal. Passados dez dias sem resposta após a apresentação da reclamação caberá ao trabalhador fixar por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias a data do início das suas férias.

6 - No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 88.^a

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

Cláusula 86.ª**Encerramento para férias**

Sempre que as conveniências o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeitos de férias, nos termos da Lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou Intersindical, ou dos delegados sindicais interessados, acompanhar o competente pedido de autorização.

Cláusula 87.ª**Exercício de outra actividade durante as férias**

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

Cláusula 88.ª**Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 - A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 89.ª**Férias e serviço militar**

1 - O trabalhador que vá cumprir serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

2 - Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a remuneração e subsídio respectivo.

Cláusula 90.ª**Interrupção 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 respectivo período.

Cláusula 91.ª**Licença sem retribuição**

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição.

2 - A entidade patronal concederá, a pedido do trabalhador em caso de força maior devidamente comprovada, licença sem retribuição até ao limite máximo de 30 dias consecutivos em cada ano civil.

3 - O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta-se para efeitos de antiguidade.

4 - No caso de o trabalhador utilizar o período de licença sem retribuição para finalidade diferente da expressa na fundamentação, ficará impedido de, nos dois anos subsequentes, voltar a utilizar o benefício expresso nos números um e dois.

Cláusula 92.ª**Definição de falta**

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

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

Cláusula 93.ª**Atraso na apresentação ao serviço**

1 - O trabalhador tem direito a uma tolerância de 120 minutos por mês, por atrasos de entradas ao serviço.

2 - Esta tolerância não pode todavia exceder 30 minutos por dia.

3 - A entidade patronal descontará a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, além da tolerância mencionada no número anterior, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas j) e l) do n.º 1 da cláusula 95.ª.

Cláusula 94.ª

Faltas injustificadas

- 1 - As faltas injustificadas determinam perda de retribuição;
- 2 - O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

Cláusula 95.ª

Faltas justificadas

- 1 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença;
- b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no primeiro grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção) ou de pessoa que vivesse em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante dois dias uteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas pelo tempo necessário à prestação do serviço militar ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;
- h) As dadas pelo tempo indispensável para prestar socorros urgentes, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- i) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de catalismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) As que resultem de factos não imputáveis ao trabalhador e se traduzem do cumprimento de obrigações legais devidamente comprovadas;
- m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- n) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, voluntário se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- o) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- p) As que forem previa ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

- 2 - Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), j), l), n), o) e p) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea h), até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificadas através de uma declaração médica, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelo serviços clínicos da empresa.

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

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

- 5 - Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo V.

Cláusula 96.^a**Faltas justificadas das mulheres**

1 - Consideram-se justificadas as faltas dadas por mulheres trabalhadoras com responsabilidades familiares, para prestação de assistência inadiável ao seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;

2 - Considera-se agregado familiar não só os parentes ou afins da trabalhadora como também quaisquer outras pessoas que com ela vivam em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 97.^a**Regresso do trabalhador após o serviço militar**

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

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

CAPÍTULO VIII**Do trabalho das mulheres e dos menores****Cláusula 98.^a****Aptidões**

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

Cláusula 99.^a**Direitos especiais das Mulheres**

1 - São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;

b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;

c) O direito de faltar durante 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

d) A dois períodos de uma hora por dia, às trabalhadoras que aleitem até dez meses, após o parto, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias, os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes;

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

3 - As trabalhadoras que se encontrem no período de gravidez, e até um ano após o parto, serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato, sem aviso prévio.

4 - É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kgs, com carácter de regularidade, e a 20 kgs em casos excepcionais.

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

Cláusula 100.^a**Trabalho de menores**

1 - É válido o contrato com menores que tenham completado 15 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

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

Cláusula 101.ª

Condições especiais de trabalho de menores

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

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

GAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 102.ª

Sanções disciplinar

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

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

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

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

4 - As empresas comunicarão ao trabalhador respectivo a aplicação das penalidades previstas na b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

5 - Se o profissional se julgar prejudicado pela aplicação das referidas penalidades e delas quiser reclamar, poderá recolher do respectivo processo, os elementos respeitantes a sanção, obrigando-se a empresa a facultá-los ao profissional e se este assim o desejar, à comissão de trabalhadores.

Cláusula 103.ª

Aplicação de sanções disciplinares

1 - A sanção disciplinar prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 102.ª, não poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido e as suas declarações reduzidas a escrito, sem qualquer outra formalidade.

2 - A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 da cláusula 102.ª, só pode ser aplicada após audição do trabalhador passada a escrito, tendo este sempre direito, nas 24 horas subsequentes, a indicar meios de prova.

3 - A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 102.ª tem de ser sempre precedida de instrução de processo disciplinar escrito.

Cláusula 104.ª

Caducidade do procedimento disciplinar

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

Cláusula 105.ª

Execução das sanções

1 - A execução das sanções terá lugar no prazo de 15 dias, a contar da decisão, sob pena de caducar.

2 - Caso o trabalhador se não encontre em efectivo serviço, o prazo previsto no número anterior conta-se a partir da data da sua apresentação.

Cláusula 106.ª

Processo disciplinar com despedimento

1 - O processo disciplinar para despedimento com justa causa

por parte da entidade patronal, iniciar-se-á pela participação dos factos ocorridos e obedecerá às regras seguintes:

- a) Será enviada ao trabalhador uma nota de culpa com descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados, acompanhada de carta em que se manifesta a intenção de proceder ao despedimento;
- b) Os mesmos documentos são enviados a comissão de trabalhadores da Empresa, ou na falta desta ao órgão representativo do Sindicato na Empresa;
- c) O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis, para deduzir por escrito os elementos que considerar relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo indicar testemunhas.

2 - O processo disciplinar fica completo, com a apresentação do processo conforme os casos, a comissão de trabalhadores, ou na sua falta, ao órgão representativo do Sindicato na empresa, que se deverá pronunciar no prazo de dois dias.

3 - A inobservância de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores, determina a nulidade do processo disciplinar e conseqüente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

CAPÍTULO X

Cessação do Contrato de Trabalho

Cláusula 107.ª

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 108.ª

Higiene e segurança no trabalho

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 109.ª

Constituição da comissão paritária

1 - Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por 4 vogais, em representação da Associação Patronal e igual número em representação das Associação Sindical outorgantes.

2 - Por cada vogal efectivo poderão ser designados 2 substitutos.

3 - Os representantes das Associações Patronais e Sindicais junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 110.ª

Competência

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Inteqrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 111.ª

Funcionamento

1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 109.ª, à outra parte e à Secretaria Regional que tutelar a área do trabalho.

2 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

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

4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional que tutelar a área do trabalho.

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

Cláusula 112.ª

Multas

1 - Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na Lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multas de 500\$00 a 3.000\$00 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 - Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15.000\$00 a 150.000\$00.

3 - Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punidade com multa de 15.000\$00 a 150.000\$00, e a tentativa, com multa de 3.000\$00 a 30.000\$00.

4 - Em tudo o mais, será aplicável o disposto na Lei.

Cláusula 113.ª

Garantia de manutenção de regalias anteriores

Por efeito de aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pela entidade patronal.

Cláusula 114.ª

Refeitórios

1 - Cada empresa procurará assegurar, sempre que seja possível e desde que tenha estruturas suficientes, a existência de um refeitório em condições de salubridade e higiene, por forma que os trabalhadores possam aquecer ou preparar e consumir as suas refeições.

2 - As empresas com mais de 10 trabalhadores que venham a construir novas instalações fabris devem obrigatoriamente prever a construção de um refeitório nas condições estabelecidas no n.º 1 da presente cláusula.

3 - Os utentes ficam obrigados a zelar pela conservação e higiene da instalação e respectivo material.

ANEXO I

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

(DESDE 1 DE JANEIRO DE 1996 E PELO PRAZO MÍNIMO DE UM ANO)

Graus	Tabela I	Tabela II
0	167.300\$00	181.300\$00
1	143.600\$00	154.600\$00
2	125.400\$00	138.100\$00
3	121.400\$00	131.600\$00
4	108.400\$00	117.300\$00
5	105.800\$00	116.100\$00
6	96.600\$00	106.400\$00
7	93.100\$00	102.000\$00
8	88.600\$00	97.000\$00
9	84.200\$00	91.600\$00
10	79.100\$00	86.300\$00
11	74.200\$00	81.000\$00
12	71.700\$00	78.400\$00
13	70.600\$00	76.000\$00
14	62.300\$00	66.800\$00
15	55.400\$00	59.600\$00
16	48.500\$00	52.000\$00
17	41.600\$00	44.900\$00
18	40.400\$00	43.000\$00
19	33.800\$00	36.200\$00
20	27.900\$00	30.100\$00

APRENDIZES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS 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
15 anos	26.300\$	28.300\$	33.100\$	34.800\$	38.600\$	40.900\$
16 anos	32.500\$	34.800\$	38.600\$	40.900\$	-	-
17 anos	38.600\$	40.900\$	-	-	-	-

PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS 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
6	63.300\$00	72.500\$00	67.300\$00	79.300\$00
7	63.300\$00	71.200\$00	67.300\$00	77.100\$00
8	55.700\$00	63.300\$00	60.400\$00	67.300\$00

PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 e 8 (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
Grau 9						
15 anos	31.100\$	33.800\$	40.700\$	43.700\$	50.600\$	53.900\$
16 anos	40.700\$	43.700\$	50.600\$	53.900\$	-	-
17 anos	50.600\$	53.900\$	-	-	-	-
Grau 10						
15 anos	27.900\$	32.100\$	36.300\$	40.400\$	45.500\$	48.800\$
16 anos	36.300\$	40.400\$	45.500\$	48.800\$	-	-
17 anos	45.500\$	48.800\$	-	-	-	-

ANEXO I

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS (DESDE 1 DE JANEIRO DE 1997 E PELO PRAZO MÍNIMO DE UM ANO)

Graus	Tabela I	Tabela II
0	175.700\$00	190.400\$00
1	150.800\$00	162.400\$00
2	131.700\$00	145.100\$00
3	127.500\$00	138.200\$00
4	113.900\$00	123.200\$00
5	111.100\$00	122.000\$00
6	101.500\$00	111.800\$00
7	97.800\$00	107.100\$00
8	93.100\$00	101.900\$00
9	88.500\$00	96.200\$00
10	83.100\$00	90.700\$00
11	78.000\$00	85.100\$00
12	75.300\$00	82.400\$00
13	74.200\$00	80.400\$00
14	65.500\$00	70.200\$00
15	58.200\$00	62.600\$00
16	51.000\$00	54.600\$00
17	43.700\$00	47.200\$00
18	42.500\$00	45.200\$00
19	35.500\$00	38.100\$00
20	29.300\$00	31.700\$00

APRENDIZES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS 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
15 anos	27.700\$	29.800\$	34.800\$	36.600\$	40.600\$	43.000\$
16 anos	34.200\$	36.600\$	40.600\$	43.000\$	-	-
17 anos	40.600\$	43.000\$	-	-	-	-

PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS 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
6	66.500\$00	76.200\$00	70.700\$00	83.300\$00
7	66.500\$00	74.800\$00	70.700\$00	81.000\$00
8	58.500\$00	66.500\$00	63.500\$00	70.700\$00

**PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS 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
Grau 9						
15 anos	32.700\$	35.500\$	42.800\$	45.900\$	53.200\$	56.600\$
16 anos	42.800\$	45.900\$	53.200\$	56.600\$	-	-
17 anos	53.200\$	56.600\$	-	-	-	-
Grau 10						
15 anos	29.300\$	33.800\$	38.200\$	42.500\$	47.800\$	51.300\$
16 anos	38.200\$	42.500\$	47.800\$	51.300\$	-	-
17 anos	47.800\$	51.300\$	-	-	-	-

(CRITÉRIO DIFERENCIADOR DAS TABELAS)

1 - Aplica-se a tabela I ou II, consoante o volume de facturação anual global seja respectivamente inferior ou superior a 90.000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro, as vendas de combustíveis e as retomas de veículos usados.

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

3 - Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado (2 ou 1).

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

5 - Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a 90.000 contos, desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 - A averiguação da capacidade económica e financeira da empresa, para efeitos do número anterior, caberá aos órgãos previstos no diploma legal que vier a regulamentar o "controle" organizado da produção pelos trabalhadores.

7 - Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

8 - As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II não poderão passar a aplicar a tabela I, com a entrada em vigor do presente contrato.

ANEXO II**ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES
E ESCALÕES EM GRAUS DE REMUNERAÇÃO****GRAU 0:**

Profissional de engenharia (escalação 3)
Técnico Industrial (escalação 3)

GRAU 1:

Profissional de engenharia (escalação 2),
Técnico Industrial (escalação 2)

GRAU 2:

Profissional de engenharia (escalação I-B)
Técnico Industrial (escalação 1)

GRAU 3:

Desenhador Projectista
Encarregado geral (Metalúrgico)
Medidor Orçamentista Coordenador (Desenhadores)

GRAU 4:

Profissional de engenharia (escalação I-A)

GRAU 5:

Medidor Orçamentista (mais de seis anos)-
-(Desenhadores)
Preparador de Trabalho (Metalúrgico)

GRAU 6:

Desenhador (mais de seis anos)
 Encarregado de Armazém
 Medidor Orçamentista (de três a seis anos)-
 -(Desenhadores)
 Mergulhador (mais de dois anos)
 Orçamentista (Metalúrgico)
 Soldador de qualificação especializada
 Técnico de electrónica industrial

GRAU 7:

Afinador, Reparador e Montador de Bicicletas
 e ciclomotores 1.ª
 Afinador de máquinas de 1.ª
 Aplainador mecânico de 1.ª
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª
 Calafate de 1.ª
 Caldeireiro de 1.ª
 Carpinteiro de estruturas de 1.ª
 Carpinteiro naval de 1.ª
 Canalizador (Picheiro) de 1.ª
 Controlador de qualidade (mais de 1 ano)
 Decapador por jacto de 1.ª
 Doqueiro-prancheiro de 1.ª
 Desenhador (de 3 a 6 anos)
 Electricista (oficial) auto
 Electricista em geral (oficial)
 Electricista naval (oficial)
 Electromecânico (Electricista-Montador)
 em geral (oficial)
 Estofador de 1.ª
 Ferreiro ou Forjador de 1.ª
 Fiel de Armazém
 Fogueiro de 1.ª
 Fresador mecânico de 1.ª
 Fundidor Moldador Manual de 1.ª
 Mandrilador Mecânico de 1.ª
 Mecânico de Automóveis de 1.ª
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª
 Mecânico de Refrigeração de ar condiciona-
 do, ventilação e aquecimento de 1.ª
 Medidor orçamentista (até três anos) (Desenhador)
 Mergulhador (até dois anos)
 Montador-ajustador de máquinas de 1.ª
 Montador de Ascensores de 1.ª
 Montador de Baterias (mais de três anos)
 Motorista pesados
 Pintor da Construção naval de 1.ª
 Pintor de veículos e máquinas de 1.ª
 Polidor de 1.ª
 Recepcionista-atendedor de oficina (mais de um ano)
 Rectificador mecânico de 1.ª
 Serralheiro Civil de 1.ª

Serralheiro de ferramentas, moldes, e cunhos
 cortantes de 1.ª
 Serralheiro mecânico de 1.ª
 Soldador por electroarco e oxiacetilénico, 1.ª
 Torneiro mecânico de 1.ª

GRAU 8:

Caldeireiro de 2.ª
 Afiador de ferramentas de 1.ª
 Afinador de máquinas de 2.ª
 Afinador, reparador e montador de bicicletas
 e ciclomotores de 2.ª
 Ajudante de Fiel de Armazém
 Aplainador mecânico de 2.ª
 Apontador (mais de um ano)
 Bate-chapas (chapeiro) de 2.ª
 Calafate de 2.ª
 Canalizador-picheiro de 2.ª
 Carpinteiro de estruturas metálicas de 2.ª
 Carpinteiro Naval de 2.ª
 Casquinheiro de 1.ª
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação
 e transportes de 1.ª
 Decapador por jacto de 2.ª
 Desenhador (até 3 anos)
 Doqueiro prancheiro de 2.ª
 Controlador de qualidade (até um ano)
 Desempenador de 1.ª
 Estucador
 Ferramenteiro de 1.ª
 Ferreiro ou Forjador de 2.ª
 Fogueiro de 2.ª
 Fresador mecânico de 2.ª
 Fundidor moldador manual de 2.ª
 Funileiro latoeiro de 1.ª
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos
 de aquecimento, de queima ou refrigeração de 1.ª
 Marinheiro oficial de 1.ª
 Maçariqueiro de 1.ª
 Mandrilador mecânico de 2.ª
 Maquinista de força motriz de 1.ª
 Mecânico de Automóveis de 2.ª
 Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado,
 ventilação e aquecimento de 2.ª
 Metalizador a pistola de 1.ª
 Montador Ajustador de máquinas de 2.ª
 Montador de Ascensores de 2.ª
 Montador de Baterias (menos de 3 anos)
 Montador de estruturas metálicas de 1.ª
 Montador de pneus especializado
 Motorista de ligeiros (com um mínimo de 5 ou mais
 anos de serviço na mesma empresa)

Operador de máquinas de Balancê de 1.^a
 Pedreiro de 1.^a
 Pintor da construção naval de 2.^a
 Pintor de veículos e máquinas de 2.
 Pintor de 1.^a
 Polidor de 2.^a
 Recepcionista atendedor de oficina
 (menos de 1 ano)
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes,
 cunhos cortantes de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador por electroarco e oxiacetilénico, 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Rebarbador de 1.^a

GRAU 9:

Caldeireiro de 3.^a
 Afiador de Ferramentas de 2.^a
 Afinador de máquinas de 3.^a
 Afinador, reparador e montador de
 bicicletas e ciclomotores de 3.^a
 Ajudante de motorista
 Aplainador mecânico de 3.^a
 Auxiliar de condutor de máquinas de
 elevação e transporte de 1.^a
 Bate-chapas (chapeiro) de 3.^a
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a
 Carpinteiro de estruturas de 3.^a
 Carpinteiro Naval de 3.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de
 elevação e transporte de 2.^a
 Decapador por jacto de 3.^a
 Desempenador de 2.^a
 Doqueiro-prancheiro de 3.^a
 Electricista auto (pré-oficial do 2.^o ano)
 Electricista em geral (pré-oficial do 2.^o ano)
 Electricista naval (pré-oficial do 2.^o ano)
 Electricista naval (pré-oficial do 2.^o ano)
 Electromecânico (Electricista montador)
 em geral (pré-oficial do 2.^o ano)
 Estofador de 3.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Ferreiro ou Forjador de 3.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Fresador mecânico de 3.^a
 Fundidor moldador manual de 3.^a
 Funileiro Latoeiro de 2.^a
 Caldeireiro de 3.^a
 Instalador de móveis metálicos, de aquecimento,
 de queima ou refrigeração de 2.^a
 Lavador
 Lubrificador de 1.^a

Maçariqueiro de 2.^a
 Mandrilador mecânico de 3.^a
 Maquinista de Força Motriz de 2.^a
 Marinheiro oficial de 2.^a
 Mecânico de automóveis de 3.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado,
 ventilação e aquecimento de 3.^a
 Metalizador à pistola de 2.^a
 Montador de estruturas metálicas ligeiras, 2.^a
 Montador ajustador de máquinas de 3.^a
 Montador de ascensores de 3.^a
 Montador de Baterias (pré-oficial)
 Motorista de ligeiros
 Operador de máquinas de balancê de 2.^a
 Operador de máquinas de indústria de
 latoaria e vazão de 1.^a
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor da construção civil de 3.^a
 Pintor de veículos e máquinas de 3.^a
 Pintor de 2.^a
 Polidora de 3.^a
 Rebarbador de 2.^a
 Rectificador mecânico de 3.^a
 Serralheiro Civil de 3.^a
 Serralheiro Mecânico de 3.^a
 Soldador por electroarco e oxiacetilénico, 3.^a
 Torneiro Mecânico de 3.^a
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.^a

GRAU 10:

Afiador de ferramentas de 3.^a
 Apontador (até um ano)
 Auxiliar de condutor de máquinas,
 aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
 Casquinheiro de 2.^a
 Chegador (do 3.^o ano)
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e
 transporte de 3.^a
 Desempenhador de 3.^a
 Desenhador (Tirocinante do 2.^o ano)
 Electricista auto (pré-oficial) do 1.^o ano
 Electricista em geral (pré-oficial do 1.^o ano)
 Electricista naval (pré-oficial do 1.^o ano)
 Electromecânico (electricista-montador)
 em geral (pré-oficial do 1.^o ano)
 Embalador metalúrgico de 1.^a
 Entregador de ferramenta ou materiais
 e produtos de 2.^a
 Escolhedor, classificador de sucatas de 1.^a
 Ferramenteiro de 3.^a
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos
 de aquecimento, de queima ou refrigeração de 3.^a
 Maçariqueiro de 3.^a

Maquinista de Força Motriz de 3.^a
 Marinheiro Oficial de 3.^a
 Medidor (Tirocinante do 2.^o ano)
 Montador de pneus
 Montador de estruturas metálicas ligeiras, 3.^a
 Operador de máquinas da indústria de latoaria
 e vazio de 2.^a
 Pintor de 3.^a

GRAU 11:

Chegador do 2.^o ano
 Abastecedor de carburantes
 Embalador metalúrgico de 2.^a
 Entregador de ferramentas, materiais ou
 produtos de, 3.^a

GRAU 12:

Chegador do 1.^o ano
 Desenhador (tirocinante do 1.^o ano)
 Guarda
 Medidor (tirocinante do 1.^o ano)
 Porteiro

GRAU 13:

Ajudante de electricista (2.^o ano)
 Ajudante de Lubrificador
 Ajudante de montador de baterias do 2.^o ano
 Ajudante de electromecânico (electricista-
 -montador) em geral (2.^o ano)
 Operário não especializado (metalúrgico)
 Servente

GRAU 14:

Ajudante de electricista do 1.^o ano
 Ajudante de electromecânico (electricista-
 -montador) em geral (1.^o ano)
 Ajudante de montador de baterias do 1.^o ano

GRAU 15:

Desenhador (praticante do 3.^o ano)
 Medidor praticante do 3.^o ano

GRAU 16:

Desenhador (praticante do 2.^o ano)

Medidor (praticante do 2.^o ano)
 Montador de baterias (aprendiz do 3.^o ano)

GRAU 17:

Desenhador (praticante do 1.^o ano)
 Montador (praticante do 1.^o ano)

GRAU 18:

Montador de baterias (aprendiz do 2.^o ano)

GRAU 19:

Montador de baterias (aprendiz do 1.^o ano)

ANEXO III**CATEGORIAS PROFISSIONAIS****Abastecedor de carburantes**

Trabalhador maior de 18 anos que faz abastecimento e
 ou venda de carburantes todos os demais produtos
 ligados a actividade, competindo-lhe cuidar das bombas
 e prestar assistência à clientela, nomeadamente a
 verificação de óleo do motor, água e pressão dos pneus,
 podendo, eventualmente, proceder à oclusão de pneus
 e câmaras-de-ar, regista quilometragem e consumos.

Afiador de ferramentas

É o profissional que afia, com mós abrasivas e máquinas
 adequadas, ferramentas com fresas, machos de
 atarrachar, caçonetes, ferros de corte (burrís) para
 tornos e mandriladoras.

Afinador de máquinas

É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas
 adequadas, ferramentas com presas, no seu trabalho,
 podendo proceder à montagem das respectivas
 ferramentas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores

É o trabalhador que repara e afina bicicletas e
 ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Aplainador mecânico

É o trabalhador que, manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento trabalhando por desenho ou em peça modelo, instruções verbais ou escritas. Prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

Apontador

É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Bate-chapas (chapeiro)

É o trabalhador que procede à execução, reparação de peças em chapa fina, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Calafate

É o trabalhador a quem compete as operações de calafate, vedação e montagem de ferramentas sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desençalhe.

Caldeireiro

É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador (picheleiro)

É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de estruturas

É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente estruturas e componentes de máquinas, móveis metálicos e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos.

Também fabrica estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Carpinteiro naval

É o trabalhador que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos em madeira, em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desençalhe.

Casquinheiro

É o trabalhador que repara e eventualmente fabrica radiadores de refrigeração de motores e os seus componentes, e ainda acessórios ornamentais para viaturas automóveis.

Chefe de equipa

É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chegador

É o trabalhador, também designado por «ajudante» ou «aprendiz» de fogueiro, que, sob exclusiva orientação e responsabilidade deste assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para geradores de vapor, descarregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte

É o trabalhador que predominantemente conduz, pontes, guinchos e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Controlador de qualidade

É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Decapador por jacto

É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, grenalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Desempenador

É o trabalhador que, manual ou mecânicamente, procede a simples desempenos em peças ou materiais.

Desenhador

É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, cróquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector e efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessários ou conveniente.

Desenhador praticante

É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Desenhador projectista

É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço, ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos da engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elemento, para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Doqueiro prancheiro

É o trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, leva, pica, decapa, pinta, executa trabalho de manobras e alagem de navios. Estas funções poderão ser executadas em bailéu ou balsa.

Electricista-auto

É o trabalhador que instala, repara e conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica, (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação e acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista em geral

É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; guia, frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Electricista naval

É o trabalhador que instala, verifica, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de navios; efectua as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de navios, o que requiere conhecimentos especiais; utiliza fios e cabos adequados às instalações eléctricas da construção naval; instala circuitos e aparelhagem eléctrica, tais como: de intercomunicação, sinalização acústica e luminosa, ventilação, alarme contra incêndios, iluminação, aquecimento, força motriz, estabilização e distribuição da corrente; estabelece os circuitos de alimentação e colabora nos trabalhos relativos à instalação de servomotores do leme, gibússolas, radares, emissores-receptores de rádio e de outros equipamentos em que seja utilizada a energia eléctrica; localiza, determina e repara deficiências de funcionamento, eléctricas e mecânicas de aparelhagem, máquinas e circuitos eléctricos instalados.

Electromecânico (Electricista-montador) em geral

Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, em fábrica, oficina ou lugar de utilização; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; mede, corta, fura, dobra ou utiliza qualquer outro processo para dar às peças a forma adequada; monta-as e ajusta-as, empregando chaves de parafusos, alicates, pinças, limas e outras ferramentas; coloca e liga os fios eléctricos, soldando e isolando as ligações, quando necessário; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem

determinados e procede à sua regulamentação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida, quando necessários; desmonta, se necessário, os componentes avariados, aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui as peças e fios deficientes e procede à respectiva montagem. Por vezes efectua trabalhos simples de pedreiro e carpinteiro. Pode ocupar-se de determinados tipos de tarefas, circuitos, máquinas ou aparelhagem eléctrica, a ser designado em conformidade.

Embalador metalúrgico

É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo proceder à sua contagem ou operar com máquinas de agrafar, manual ou mecanicamente e à colocação de etiquetas.

Encarregado de armazém

É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no Armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, tendo a seu cargo dois ou mais fiéis de armazém.

Encarregado geral metalúrgico

É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente encarregados (contra-mestre).

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos

É o trabalhador que, nos Armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

Escolhedor classificador de sucata

É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder à desmontagem simples.

Estofador

É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, cozer e enchumaçar, pregar ou grampar, na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode executar operações de montagem inerentes à sua função.

Estucador

É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambrins.

Ferramenteiro

É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

Ferreiro ou forjador

É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos termicos de cozimento têmpera ou revenil.

Fiel de Armazém

É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro

É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, a limpeza do tubulador, fôrnalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e, combustível.

Fresador mecânico

É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-Moldador manual

É o trabalhador que, com base em métodos de fabrico que lhe são fornecidos, executa manualmente moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cérceras.

Funileiro - Latoeiro

É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Guarda

É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos, para proibir a entrada de pessoas não autorizadas.

Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento de queima ou refrigeração

É o trabalhador que, em casa do utilizador, instala, afina, e eventualmente procede a pequenas reparações em móveis e ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração.

Lavador

É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes nomeadamente colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas, e outras tarefas inerentes a profissão.

Lubrificador

É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições pontos de lubrificação.

Maçariqueiro

É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros processos de fusão; manobra

máquinas automáticas e semi-automáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mandrilador mecânico

É o trabalhador que, operando mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão, os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquinista de força motriz

É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

Marinheiro oficial

É o trabalhador que nas docas procede à amarração dos cabos, podendo eventualmente proceder à sua reparação.

Mecânicos de automóveis

É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de máquina de escritório

É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever ou máquinas de escritório.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento

É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluído frigorigénio. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controle.

Medidor

É o trabalhador que, predominantemente, efectua os

cálculos dimensionais requeridos pelo projecto e pelas diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas descritivas dos tipos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua in loco autos de medição procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-Orçamentista

É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor-Orçamentista-Coordenador

(Desenhadores)

É o trabalhador que, tendo sob sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos, na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Mergulhador

É o trabalhador que assegura o assentamento de navios na doca, em perfeitas condições; vistoria o casco

submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buins de sondas; calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídas no mar, utiliza equipamento apropriado e procede à sua conservação. Socorros náufragos.

Metalizador à pistola

É o trabalhador que pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças e objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

Montador ajustador de máquinas

É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas categorias os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de ascensores

É o trabalhador que procede à desmontagem e montagem das guias a por onde há-de passar o elevador. Monta estruturas metálicas do elevador (caixa e as portas exteriores). Monta a parte mecânica (a máquina que faz elevar o elevador) e procede à passagem dos fios condutores de electricidade, ligando-os, da corrente exterior ao motor do elevador (máquina). Afina e repara o ascensor.

Montador de pneus

É o trabalhador que procede à desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado

É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e a calibragem das rodas e alinhamento da direcção.

Motorista de ligeiros

É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3.500 kgs de carga ou mais de nove

passageiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a descarga sempre que possível auxiliar.

Motoristas de Pesados

É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis superiores a 3.500Kgs de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e sempre que possível auxiliar.

Montador de baterias

É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria, liga as placas umas às outras por soldadura, prepara o electrolito, efectua a ligação da bateria às barras de distribuição, controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte destas operações e ser denominado em conformidade.

Montador de estruturas metálicas ligeiras

É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros e pré-fabricados.

Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio

É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras, estanhadeiras, rebarbadeiras de execução de chaves, de meter borracha, tamponadeiras, soldadeiras de prensa, de tesouras, de esquadrar folhas e cortar tiras, despontadeiras, calandras, caneleiras e de dobragem e montar tiras.

Operador de máquinas de balancés

É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Operário não especializado (metalúrgico)

É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista (metalúrgico)

É o trabalhador que predominantemente interpretando normas especificações, elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos.

Pedreiro

É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilas, tubos ou cantarias, reboques ou outros trabalhos semelhantes ou complementares podendo executar serviços de conservação ou reparação e de construção civil.

Pintor

É o profissional que, por imersão, a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedam à pintura de automóveis.

Pintor da construção naval

É o trabalhador que prepara ou repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betomando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como, apliques e outras em alojamentos e superestruturas, pinta manual ou mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tinta a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores e enverniza.

Pintor de veículos e máquinas

É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo quando necessário afinar as tintas.

Polidor

É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede

ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro

Porteiro - É o trabalhador que nas horas normais de trabalho, se mantém permanentemente na portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas e viaturas.

Preparador de trabalho (metalúrgico)

É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução a especificar máquinas e ferramentas.

Profissional de engenharia - Escalão 1

É o trabalhador que executa trabalho técnico simples e/ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas, completamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado, directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Profissional de engenharia - Escalão 2

É o trabalhador que, executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo analisar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior, em trabalhos, tais como, projectos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividade técnico-comercial. Pode ocasionalmente, tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto à aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Profissional de engenharia - Escalão 3

É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia, para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito, executa trabalhos, tais como, estudo, aplicação, análise e/ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares, são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação técnica a técnicos ou técnicos de engenharia de escalão inferior, cuja actividade pode congrega ou coordenar.

Rebarbador

É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que procedem ao controle de barras de peças de fundição, destinadas a análise, executando as operações necessárias, nomeadamente: marcação, limpeza, extracção de rebarbas e registo em documentação própria.

Recepcionista ou atendedor de oficina

É o trabalhador que atende clientes, faz exame sumário das viaturas, máquinas ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e/ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador mecânico

É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo, ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Serralheiro civil

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

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes

É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico

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

Servente

É o trabalhador que procede à arrumação e limpeza dos locais de trabalho.

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico

É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semi-automáticas procedem à soldadura e/ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e lopo a topo).

Soldador de qualificação especializada

É o trabalhador que, sabendo soldar por electroarco em todas as posições, executa os cordões por forma a permitir a aprovação mediante exame por meios não destrutivos.

A soldadura deverá obedecer a normas internacionais de qualidade.

Técnico de electrónica industrial

É o trabalhador que monta, calibra e ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica e industrial, controlo analítico e

telecomunicações em fábrica, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico industrial

É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional de metalurgia e metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado para efeitos salariais, ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

Torneiro mecânico

É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa, todos os trabalhadores de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara as máquinas e se necessário, as ferramentas que utiliza.

ESTRUTURA DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

(Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

2 - Quadros Médios**2.2. - Técnicos de produção e outros:**

- Profissional de Engenharia - Escalão 3
- Profissional de Engenharia - Escalão 2
- Profissional de Engenharia - Escalão 1
- Técnico de Electrónica Industrial
- Técnico Industrial

3 - Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de equipa

- Chefe de equipa
- Encarregado de armazém
- Encarregado Geral (metalúrgico)
- Medidor orçamentista - Coordenador (Desenhadores)

4 - Profissionais altamente qualificados**4.2 - Produção:**

- Desenhador projectista
- Montador ajustador de máquinas
- Preparador de trabalho (metalúrgico)

5 - Profissionais qualificados**5.1 - Administrativos:**

- Orçamentista (metalúrgico)
- Recepcionista ou atendedor de oficina

5.2 - Comércio:

- Fiel de armazém:

5.3 - Produção:

- Afinador de ferramentas
- Afinador de máquinas
- Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores
- Aplainador mecânico
- Apontador
- Bate-chapas (chapeiro)
- Calafate
- Caldeireiro
- Canalizador (picheleiro)
- Carpinteiro de estruturas
- Carpinteiro naval
- Conductor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte
- Controlador de qualidade
- Decapador por jacto
- Desenhador
- Electricista-auto
- Electricista em geral
- Electricista naval
- Estucador
- Fogueiro
- Fresador mecânico
- Fundidor-moldador manual
- Funileiro-latoeiro
- Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento de queima ou refrigeração
- Maçariqueiro
- Mandrilador mecânico
- Maquinista de força motriz
- Mecânico de automóveis
- Mecânico de máquinas de escritório
- Mecânico de refrigeração, ar-condicionado, ventilação e aquecimento
- Medidor
- Medidor orçamentista
- Mergulhador
- Metalizador à pistola
- Montador de ascensores
- Montador de pneus especializado
- Montador de baterias
- Montador de estruturas metálicas ligeiras
- Operador de máquinas de balancés

- Rectificador mecânico
- Serralheiro civil
- Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes
- Serralheiro mecânico
- Soldador por electroarco ou oxiacetilénico
- Soldador de qualificação especializado
- Torneiro mecânico

5.4 - Outros:

- Ferramenteiro
- Motorista de ligeiros
- Motorista de pesados
- Pedreiro
- Pintor
- Pintor da construção naval
- Pintor de veículos e máquinas
- Polidor

6 - Profissionais semiquualificados (especializados)**6.1 - Administrativos, comércio e outros:**

- Embalador metalúrgico
- Entregador de ferramentas, materiais ou produtos
- Escolhedor classificador de sucata
- Marinheiro Oficial
- Montador de pneus

6.2 - Produção:

- Lubrificador
- Desempenador
- Doqueiro-prancheiro
- Estofador
- Ferreiro ou forjador
- Rebarbador
- Desenhador praticante

7 - Profissionais não qualificados (indeferenciados)**7.1 - Administrativos, comércio e outros:**

- Abastecedor de carburantes
- Guarda
- Lavador
- Porteiro

7.2 - Produção:

- Operário não especializado (metalúrgico)
- Servente

Profissão não enquadrada

- Chegador

ANEXO V

(DOCUMENTO DE JUSTIFICAÇÃO DE FALTA A QUE SE REFERE O N.º 6 DA CLÁUSULA)
COMUNICAÇÃO DE FALTA
(A preencher pelo trabalhador)

Nome Nº

Profissão Sector

Comunica que Deseja faltar.....
Faltou..... ao serviço no seguinte período:

De/...../..... a/...../..... das às horas

Em por motivo de

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
Justificadas sem retribuição.
Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta seja substituída por desconto nas férias:

- Sim
Não

Nota. - A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos da justificação.

(destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em/...../..... pelo trabalhador.....

Referente ao período de/...../.....

A entidade patronal

ORIGINAL

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

Informação dos serviços.....

DECISÃO

- A falta considera-se Justificada com retribuição
Justificada sem retribuição
Injustificada sem retribuição
Injustificada com desconto nas férias
Licença sem retribuição

.....

(assinatura e carimbo)

ANEXO VI**CAPÍTULO I****Higiene e segurança no trabalho****SECÇÃO I****Cláusula 1.^a****(PRINCIPIOS GERAIS)**

1 - As instalações e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

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

Cláusula 2.^a**Fiscalização**

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção Geral dos Serviços Industriais, Direcção Geral do Trabalho, Inspeção do Trabalho e Direcção de Saúde.

Cláusula 3.^a**Reclamações**

1 - Os trabalhadores por intermédio das Comissões de Prevenção e Segurança ou do órgão representativo dos trabalhadores na empresa, tem o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referente às condições de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 4.^a**Limpeza e conservação**

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

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

Cláusula 6.^a**Ventilação**

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

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

3 - Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário, designadamente, que:

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

Cláusula 6.^a**Condicionamento de Ar**

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

Cláusula 7.^a**Iluminação**

1 - Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptados.

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

Cláusula 8.^a**Temperatura**

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

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

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

Cláusula 9.ª

Intensidade sonora

1 - Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

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

Cláusula 10.ª

Água potável

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Lavabos e chuveiros

1 - Devem existir em locais apropriados, sempre que possível, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos e chuveiros suficientes.

2 - Sempre que possível os chuveiros serão providos de água quente e fria.

Cláusula 12.ª

Instalações sanitárias

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

Vestiários

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

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Equipamentos sanitários - dotações mínimas

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

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma retrete por cada grupo de vinte e cinco homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- c) Um urinol por cada grupo de vinte e cinco homens ou fracção;
- d) Uma retrete por cada grupo de quinze mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

Cláusula 15.ª

Socorros

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

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

Cáusula 17.ª

Material de Protecção

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

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

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

SECÇÃO II

RISCOS ESPECIAIS

Cláusula 18.ª

(Princípio Geral)

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

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

Cláusula 19.ª

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados na cláusula anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem

ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos sendo, indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Cláusula 20.ª

Trabalhos eléctricos

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

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

Cláusula 21.ª

Período de Funcionamento dos serviços de Medicina do Trabalho

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

Cláusula 22.ª

Elementos de Trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos informativos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Penalidades

1 - As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que proventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 - Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento auto levantado.

3 - Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo da multa.

Cáusula 24.ª

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Comissão de prevenção e segurança encarregada de
segurança e técnica de prevenção

SECÇÃO I

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA

Cláusula 25.ª

Condições para a existência da comissão de prevenção e
segurança

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

Cláusula 26.ª

Composição

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

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

3 - As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

Cláusula 27.ª

Reuniões

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

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

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

4 - A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

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

Cláusula 28.ª

(Actas)

A comissão de prevenção e segurança obriga - se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

Cláusula 29.ª

Atribuições

A comissão de prevenção e, segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene segurança no trabalho;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstancias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por esta sejam solicitados em matéria de segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção de Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem;

- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja teinado pessoal no seu uso.
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- p) Zelar por, que todos os trabalhadores estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Funchal, 27 de Fevereiro de 1996.

Pel'ASSICOM - 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 9 de Abril de 1997.

Depositado em 11 de Abril de 1997, a fl's 84 do livro nº1 com o nº 7/97, nos termos do artº 24º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

ACT ENTRE A CATERAIR PORTUGAL LD.ª, E OUTRAS E A FESHOT-FEDER. DOS SIND. DA HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTRAS-ALTERAÇÃO SALARIAL.

Artigo 1.º

No ACT das abastecedoras de aeronaves, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª série n.ºs 21, de 8 de Junho de 1992, e 30, de 15 de Agosto de 1993, e decisão arbitral publicada no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1995, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 3.ª

Vigência

(Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, no qual se altera a data para 1 de Janeiro de 1996.)

ANEXO I

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1996)

Níveis	Remunerações
XIX.....	440 900\$00
XVIII.....	374 500\$00
XVII.....	309 200\$00
XVI.....	245 800\$00
XV.....	179 100\$00
XIV.....	174 600\$00
XIII.....	148 300\$00
XII.....	137 300\$00
XI.....	128 900\$00
X.....	125 000\$00
IX.....	113 700\$00
VIII.....	100 000\$00
VII.....	90 400\$00
VI.....	82 400\$00
V.....	72 200\$00
IV.....	70 400\$00
III.....	68 400\$00
II.....	65 100\$00
I.....	57 900\$00

Notas. (Mantém a redacção em vigor.)

Lisboa, 20 de Junho de 1996.

Pela Air Atlantis Catering, S.A.

(Assinatura ilegível.)

Pela Caterair Portugal, Ld.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Mourão da Costa Campos, Ld.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT - Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCEs-Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSMMP-Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal -FESHOT declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hoteleira, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira.
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 5 de Julho de 1996. - Pela Direcção Nacional, (Assinaturas ilegíveis)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Hangra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores, de Serviços de Portaria, Vigilância Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

A FESTRU-Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMP - Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro e Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra e Leiria.
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalúrgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 8 de Junho de 1996.

Entrado em 10 de Julho de 1996.

Depositado em 3 de Março de 1997, a fl. 44 do livro n.º 8, com o n.º 24/97, 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 10, 15/3/1997).

O preço deste número: 1.404\$00 (IVA INCLuíDO 4%)

<p>"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".</p>	<p style="text-align: center;">ASSINATURAS</p> <table border="0"> <tr> <td>Completa (Ano) ...</td> <td>10 600\$00</td> <td>(Semestral) ...</td> <td>5 500\$00</td> </tr> <tr> <td>Uma Série " ...</td> <td>4 000\$00</td> <td>" ...</td> <td>2 150\$00</td> </tr> <tr> <td>Dois Séries " ...</td> <td>7 300\$00</td> <td>" ...</td> <td>3 800\$00</td> </tr> <tr> <td>Três Séries " ...</td> <td>10 400\$00</td> <td>" ...</td> <td>5 500\$00</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Os valores acima referidos incluem os montantes devidos pelos portes de correio e pelo imposto aplicável. Números e Suplementos - Preço por página 25\$00, ao qual acresce o montante do imposto aplicável. (Portaria n.º 191/96, de 18 de Novembro)</p>	Completa (Ano) ...	10 600\$00	(Semestral) ...	5 500\$00	Uma Série " ...	4 000\$00	" ...	2 150\$00	Dois Séries " ...	7 300\$00	" ...	3 800\$00	Três Séries " ...	10 400\$00	" ...	5 500\$00	<p>"O preço dos anúncios é de 180\$00 por linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira".</p>
Completa (Ano) ...	10 600\$00	(Semestral) ...	5 500\$00															
Uma Série " ...	4 000\$00	" ...	2 150\$00															
Dois Séries " ...	7 300\$00	" ...	3 800\$00															
Três Séries " ...	10 400\$00	" ...	5 500\$00															

Execução gráfica "Jornal Oficial"