

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série - Número 10

Sexta-feira, 16 de Maio 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 APAN - Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e Outras e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração Salarial e Outras.	2
- Portaria de Extensão do CCTV entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros.	3
- Portaria de Extensão 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 - Rectificação.	3
- Aviso para PE do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.	4
- Aviso para Portaria de Extensão dos CCT para a Indústria de Betão Pronto.	4

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.	5
- CCT entre a APEB - Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FESTRU - Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.	7
- CCT entre a APEB - Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outros.	40
- CCT entre a APEB - Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outros.	73
- 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-Rectificação.	109

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APAN - ASSOC. PORTUGUESA DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO E OUTRAS E O SIND. DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRÂNSITÁRIOS E PESCA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de Abril de 1997, foi publicada e posteriormente transcrito na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9, de 2 de Maio 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 9, de 2 de Maio 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

1 - As disposições constantes do CCT entre a APAN-

Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e Outras e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 13, de 8 de Abril de 1997, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 9, de 2 de Maio de 1997, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas nas associações patronais outorgantes, 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 nas associações patronais outorgantes.

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 Janeiro de 1997.

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

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

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCTV ENTRE A ASSICOM-ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SICOMA-SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS, OLARIAS E AFINS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E OUTROS.

No JORAM, n.º 9, III Série, de 2 de Maio de 1997, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 9, III Série, de 2 de Maio de 1997, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

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

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCTV entre a ASSICOM- Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e o SICOMA - Sindicato dos

Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira e Outros, publicado no JORAM, n.º 9, III Série, de 2 de Maio de 1997, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

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

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1997.

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

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

PORTARIA DE EXTENSÃO 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 - RECTIFICAÇÃO.

Por ter sido publicado com inexactidão o texto da PE mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 9 de 2 de Maio de 1997, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na página n.º 3, onde se lê:

“ARTIGO 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1997.”

Deve ler-se:

“ARTIGO 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1996.”

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSICOM - ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO, REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SITAM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

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

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

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

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DOS CCT PARA A INDÚSTRIA DE BETÃO PRONTO.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT para a indústria de betão pronto celebrados entre a APEB-Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FESTRU-Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos, entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FETESE-Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros publicados, respectivamente, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.ºs 12, 13 e 14, de 29 de Março e 8 e 15 de Abril, todos de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito

e diploma, tornará as convenções extensivas, na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSICOM-ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO, REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, E O SITAM-SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL.

ARTIGO 1.º - Entre a ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção, da RAM, por um lado, e, por outro, o SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, é celebrada a presente revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT para o sector de Empregados de Escritório, e Comércio da Construção Civil, publicado no JORAM n.º 2, III Série, de 16/1/84; JORAM n.º 4, III Série de 02/02/87; JORAM n.º 7, III Série, 4/04/88, JORAM n.º 9, III Série de 02/05/89, JORAM n.º 8, III Série de 16/04/90 e JORAM n.º 6, III Série de 18/03/91, JORAM n.º 8, III Série, de 16/4/92, JORAM n.º 9, III série de 03/05/93 e JORAM n.º 9, III Série, de 02/05/94 e JORAM n.º 8, III Série de 17/04/95 e JORAM n.º 11 de 03/06/96.

ARTIGO 2.º - A revisão é como se segue:

CAPÍTULO I

(Área, Âmbito e Vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente Contrato Colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados no SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM e, ainda, os trabalhadores ao serviço das associações signatárias.

Cláusula 2.ª

(Vigência, Denúncia e Revisão)

1 - Este Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor nos termos da Lei.

2 - Qualquer das partes poderá denunciar o CCT nos termos previstos na Lei.

Cláusula 36.ª

(Complemento de Retribuição dos Empregados de Porta e dos Chefes de Pessoal Menor)

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo de 10% a incidir sobre as vendas efectuadas aos clientes por ele conseguidos, ou angariados.

O Contínuo que exercer as funções de Chefe de Pessoal Menor, auferirá mensalmente mais 3.340\$00 (três mil trezentos e quarenta escudos), para além da retribuição mensal.

Cláusula 39.ª

(Abono para Falhas)

1 - Os profissionais com as categorias de Cobrador, Caixa de Escritório, Caixa de Comércio e Tesoureiro, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono Para Falhas, no valor de 5.010\$00 (cinco mil e dez escudos), pago e apurado mensalmente.

2 - Igual

3 - Igual

ANEXO V

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

(ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E OUTROS)

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações
I	Administrador Director Comercial Gerente (a)	163.280\$00
II	Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos Técnico de Contas Chefe de Contabilidade Auditor Contabilista	134.000\$00

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações	Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações
III	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Chefe de Contencioso Director de Pessoal (Ind.Hoteleira) Chefe de Secção de Mecanografia Chefe de Secção de Máq. de Contabilidade Chefe de Secção de Informática Chefe de Vendas Programador Mecanográfico Programador de Informática Guarda Livros Tesoureiro	108.630\$00	IX	Caixeiro de Praça e Mar Vendedor-Pracista 1.ª C/Comissão Demonstrador Dactilógrafo de 1.ª Caixeiro de 2.ª Cobrador de 2.ª Conferente Escriturário Estagiário do 4.º Ano	75.010\$00
IV	Gerente Comercial Vendedor- Pracista de 1.ª S/Comissão	97.390\$00	X	Operador Telex em Lingua Portuguesa Operador de Computador Estagiário 1.º Ano	70.000\$00
V	Ajudante de Guarda Livros Secretário/a Correspondente em Linguas Estrangeiras Escriturário de 1.ª Empregado de serviços Jurídicos Operador Mecanográfico 1.ª Operador de Computador de 1.ª Caixa Despachante de Escritório	94.490\$00	XI	Telefonista de 1.ª Dactilógrafo de 2.ª Caixeiro de 3.ª Escriturário-Estagiário 3.º Ano Contínuo Porteiro Guarda Vendedor Ambulante	67.890\$00
VI	Caixeiro Encarregado Inspector de Vendas Esteno-Dactilógrafo em Ling. Estrangeira Operador de Máquinas de Contabilidade de 1.ª Perfurador-Verificador de 1.ª Escriturário de 2.ª Operador Computador de 2.ª Vendedor-Pracista de 2.ª S/Comissão Caixeiro Facturador Decorador	87.930\$00	XII	Caixa de Comércio Vendedor-Pracista 2.ª C/Comissão Telefonista de 2.ª Operador Mecanográfico Estagiário Operador de Máquinas de Contabilidade Estagiário Perfurador-Verificador Estagiário Recepcionista Estagiário Operador de Máquinas Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente	64.550\$00
VII	Caixeiro Chefe de Secção Caixeiro Chefe de Compras Encarregado/a Telefonista	81.920\$00	XIII	Escriturário Estagiário do 2.º Ano	58.430\$00
VIII	Prospector de Vendas ou Mercados Técnico de Vendas Vendedor Especializado Caixeiro Viajante Esteno-Dactilógrafo em Lingua Portuguesa Operador de Telex em Lingua Estrangeira Caixeiro de 1.ª Escriturário de 3.ª Recepcionista Apontador Cobrador de 1.ª Operador Computador Estagiário 2.º Ano	80.910\$00	XIV	Caixeiro Estagiário 3.º Ano Escriturário Estagiário do 1.º Ano	54.760\$00
			XV	Caixeiro Estagiário 2.º Ano Empregado Porta	48.420\$00
			XVI	Técnico de Contas em Regime Livre	44.860\$00
			XVII	Pacote de 17 anos Caixeiro Estagiário do 1.º Ano	42.630\$00

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações
XVIII	Servente (Menor de 18 Anos) Paquete de 16 anos Correspondente em Ling. Estrang. (Reg. Livre) Guarda Livros em Regime Livre	37.400\$00
XIX	Caixeiro Praticante do 3.º Ano	34.170\$00
XX	Paquete de 15 anos Caixeiro Praticante do 2.º Ano	33.270\$00
XXI	Caixeiro Praticante do 1.º Ano	33.270\$00

a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no capital social da entidade para quem trabalham.

A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 1997.

O Contínuo que exerce as funções de Chefe de Pessoal Menor, auferirá mais 3 340\$00 mensais, além da retribuição nos termos da Cláusula 36.ª.

O Abono para Falhas é de 5.010\$00 além das retribuições previstas, apurado e pago mensalmente, nos termos da Cláusula 39.ª.

Para os profissionais em Regime Livre, é tomada como base 1 hora por dia ou 1 dia por semana.

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo no valor de 10% sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos ou angariados, nos termos da Cláusula 36.ª.

Funchal, 13 de Março de 1997.

Pela ASSICOM-Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis)

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

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 4 de Abril de 1997.

Depositado em 11 de Abril de 1997, a fl.ªs 84 verso do livro n.º 1, com o n.º 9/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro.

CCT ENTRE A APEB - ASSOC. PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE BETÃO PRONTO E A FESTRU - FEDER. DOS SIND. DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

Cláusula 2.ª

Vigência

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

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

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

4 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão e carreira profissional

I - Condições normais de admissão

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

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

II - Condições específicas de admissão

1 - Dos profissionais de vendas:

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

2 - Dos profissionais de armazém:

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

3 - Dos profissionais da construção civil:

1) As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes;

2) Condições de admissão:

a) Como auxiliares, só poderão ser admitidos trabalhadores com 16 anos de idade;

b) Com a idade de 17 e 18 anos os trabalhadores serão classificados como aprendizes;

c) Com mais de 18 anos os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.ª

4 - Dos profissionais electricistas:

1) Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentam os cursos industriais de especialidade;

2) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de efectivo serviço;

3) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados;

4) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria;

5) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de efectivo serviço;

6) São admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;

7) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá se feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;

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

5 - Dos profissionais de laboratório:

Analista:

Habilitações mínimas: curso auxiliar de laboratório.

6 - Dos profissionais metalúrgicos:

1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade;

2) Não haverá, período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;

3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante;

4) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

7 - Dos licenciados e bacharéis:

1) São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras;

2) Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de Engenheiro Técnico Agrário e o de Máquinas Marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis;

3) Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores;

4) Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

5) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

6) A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

8 - Categorias profissionais:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1 - B seguindo-se ao escalão 1-A;

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1 - B e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;

f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

Dos serviços:

a):

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima - Anos
Paquete	Mínimas legais	16
Contínuo	Mínimas legais	18
Guarda	Mínimas legais	18
Porteiro	Mínimas legais	18
Telefonista	Mínimas legais	18
Trabalhador de limpeza	Mínimas legais	18
Cobrador	Mínimas legais	21

b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, do provimento de lugares no respectivo quadro.

c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Dos administrativos:

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

Carreira profissional:

a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;

c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

III- Condições gerais

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

a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;

b) Reconhecida competência profissional;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Período experimental

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

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

3 - Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para outra associada, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

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

2 - O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e base de trabalho, conforme definida no n.º da cláusula 30.ª, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

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

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

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

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

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

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

Cláusula 7.ª

Relações nominais e quadros de pessoal

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

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

Cláusula 8.ª**Atribuições de categorias e dotações mínimas**

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

a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;

b) Para além da classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

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

a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5.

Cláusula 9.ª**Acesso ou promoção**

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

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

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

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

5 - Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, foi requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 - O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

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

CAPÍTULO III**Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores****Cláusula 10.ª****Deveres das empresas****São deveres das empresas:**

a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;

d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 7.ª até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;

e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista física como moral;

f) Passar atestado de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;

j) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores**São deveres dos trabalhadores:**

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

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

- 1 - É vedado às empresas:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - c) Salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT, diminuir

a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;

d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.ª;

e) A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 5;

f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, no caso de se ter verificado, nos termos da lei e deste CCT, a transmissão da posição contratual do trabalhador;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias já adquiridos;

j) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;

l) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;

m) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 - A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção no disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 51.ª.

3 - O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas

dentro da mesma localidade, a empresa provar que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

4 - São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.ª

Tipos de horários

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

Regular;

Móvel;

Flexível;

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

Cláusula 14.ª

Período normal de trabalho

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

a) No horário geral - quarenta horas;

b) Para os administrativos e serviços - trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

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

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

a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;

b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 e as 19 horas e 30 minutos;

c) Na prestação de trabalho semanal o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base. Quando a segunda-feira coincidir com dia feriado, considerar-se-á o dia útil imediato para efeitos do disposto neste número;

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

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

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;

b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar e nocturno

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

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

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

a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa, ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1 290\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 455\$ para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de 585\$ para ceia.

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Isenção do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 17.ª

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

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

CAPITULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 18.ª

Remunerações mínimas

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

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

3 - Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas de 7.855\$. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-à também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

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

5 - As remunerações estipuladas nesta convenção constantes no anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima.

6 - A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima nunca inferior à constante no anexo III.

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

Cláusula 19.ª

Determinação de retribuição

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

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

sendo:

RM = Remuneração mensal base
HS = Horário semanal

Cláusula 20.ª

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 21.ª

Substituições temporárias

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

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

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

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

Cláusula 22.ª

Retribuição fora do período normal

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

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,5;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados: remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25.

Cláusula 23.ª

Diuturnidades

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

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

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

4 - Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula $n = \frac{T}{3}$,

sendo n o número inteiro de diuturnidades e

T o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 24.ª

Subsídio de Natal ou 13.º mês

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a**Subsídio de refeição**

1 - Será concedida aos trabalhadores uma comparticipação nas despesas de refeição equivalente a 1 145\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

2 - Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1 145\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação do documento comprovativo passado pelos serviços-médico-sociais da Segurança Social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

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

3 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

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

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

Cláusula 27.^a**Retribuição por isenção do horário de trabalho**

1 - Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, sem prejuízo do previsto na lei para os trabalhadores com cargos de direcção.

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

CAPÍTULO VI**Deslocações e transportes**Cláusula 28.^a**Transportes e abono para deslocações**

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

Cláusula 29.^a**Regime de deslocações**

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

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 - A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

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

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;

b) Almoço no montante de 1 290\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para

onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

c) O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

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

a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar	1 745\$;
Dormida e pequeno-almoço	5 205\$;
Diária completa	8 380\$
Pequeno-almoço	455\$
Ceia	585\$

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

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;

d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa;

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

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

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

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

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

Cláusula 30.ª

Transferência do local ou base de trabalho

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

a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 135 305\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 31.ª

Regime de seguros

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

2 - Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 29.ª e na alínea b) para além de um raio de cinquenta quilómetros terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 8 170 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado enquanto este durar.

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

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 32.ª

Alimentação e subsídio

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

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 - São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

Cláusula 34.^a

Duração das férias

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

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

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

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

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

6 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

7 - Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

8 - O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador das datas de início e termo fixados para o gozo das férias com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

9 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 - Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

11 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

12 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

13 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e desde que neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 35.^a

Alteração do período de férias

1 - As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 - Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador

dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo em parte entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, o qual terá de ser comprovado de acordo com o estipulado por lei.

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

Cláusula 36.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 37.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

1 - For falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência por períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

3 - Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 - Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal, sempre que possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de 3 dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;

g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento das suas funções;

h) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

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

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

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

5 - No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de 3 dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 40.ª

Licenças sem retribuição

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

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

Cláusula 41.ª

Impedimentos prolongados

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

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

Cláusula 42.ª

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

Princípio geral

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

Cláusula 44.ª

Despedimentos

1 - É proibido o despedimento sem justa causa.

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

Cláusula 45.ª

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 46.^a**Cessaçãõ por mútuo acordo**

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

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

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

Cláusula 47.^a**Cessaçãõ por caducidade;**

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

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;

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

Cláusula 48.^a**Cessaçãõ por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

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

Cláusula 49.^a**Rescisãõ pela empresa e verificaçãõ de justa causa**

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violaçãõ de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocaçãõ repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesãõ de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou risco, graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

g) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposiçãõ ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 50.^a**Consequências do despedimento sem justa causa**

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

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

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

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

Cláusula 51.ª

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 - O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

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

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

4 - Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

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

Cláusula 52.ª

Rescisão pelo trabalhador

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

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

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

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

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

Cláusula 53.ª

Transmissão, fusão ou extinção

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.ª

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 14 semanas e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do 1.º ano;

d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição;

e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 51.ª

Cláusula 55.ª

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 56.^a

Medicina no trabalho

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 57.^a

Segurança social

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

Cláusula 58.^a

Complemento do subsídio de doença

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Complemento de pensões por acidente

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

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

3 - No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio

igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 - Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 31.ª desta convenção.

Cláusula 60.ª

Complemento da pensão de reforma e sobrevivência

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

$$95 - (45 - N)$$

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 61.ª

Responsabilidade das empresas

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

a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

b) Dar prioridade, aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;

c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;

d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;

e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

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

Cláusula 62.ª

Trabalhador-estudantes

Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Cláusula 63.ª

Facilidades para frequências de aulas

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

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

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

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

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

Cláusula 64.ª

Regime de turnos

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

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

Cláusula 65.ª

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 61.ª podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

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

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 61.ª, n.ºs 2 e 4;

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 68.ª da presente convensão.

Cláusula 66.ª

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

Cláusula 67.ª

Férias e licenças

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

2 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no

caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da empresa.

3 - Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

Cláusula 68.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 69.^a

Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino

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

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

Cláusula 70.^a

Requisitos para a fruição de regalias

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

a) Junto à empresa, fazer prova da sua condição de estudante, a apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano;

b) junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

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

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

Cláusula 71.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 61.^a, se revelar manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 72.^a

Comparticipação nas despesas

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

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

2.º ciclo do ensino básico 10 720\$;

3.º ciclo do ensino básico 16 665\$;

Cursos complementares e médios 27 260\$;

Cursos superiores 35 950\$;

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

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

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 73.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 74.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 75.^a

Sansões disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Procedimento disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 77.ª

Suspensão preventiva

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

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

Cláusula 78.ª

Registo de sanções

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

Cláusula 79.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve-se obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 80.ª

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 51.ª;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 81.ª

Multas

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 82.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de segurança social têm

o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudanças injustificadas de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 83.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A empresa é obrigada a:

a) Por à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;

b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, estas devem por à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, o local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

Cláusula 84.^a

Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a direcção da empresa

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

CAPÍTULO XV

Das comissões de trabalhadores

Cláusula 85.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 86.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 87.^a

Carácter globalmente mais favorável do CCT

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

Cláusula 88.^a

Interpretação das disposições do CCT

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

Cláusula 89.^a

Condições de trabalho não convencionadas

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

ANEXO I

Quadro de densidades

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

a) Duas classes:

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

b) Três classes:

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Definições de funções

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

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

Analista de sistemas. - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a

forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordínogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

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

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

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

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

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

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

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

livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

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

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;

e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia.

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

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipa de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas sobre métodos e

processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

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

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

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

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

- b) Exerce coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

- c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;

- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;

- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

Licenciado ou bacharel do grau 5. - É o trabalhador que:

- a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

- b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;

- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. - É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. - É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico auto). - É o trabalhador que detecta e repara as avarias mecânicas, afina, monta e desmonta órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). - É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos destinados a bombagem de betão terão obrigatoriamente ajudante de motorista. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz

uma viatura auto betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água e em conformidade com as normas da empresa, o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

Oficial electricista. - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial principal (electricista e metalúrgico). - É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. - É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado, segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com drag-line ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». - É o trabalhador que opera com drag-line ou equipamento equivalente e colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquinas de blocos. - É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. - É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. - É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. - É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

Programador. - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador de trabalho. - É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento,

bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário. - É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Secretário de gerência ou administração. - É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

Serralheiro. - É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constroi ou modifica peças desses equipamentos, utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

Servente. - É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requerem esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenham mais de 18 anos de idade.

Soldador. - É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Subchefe de secção. - É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

Técnico de betão. - É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüente mente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial. - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Telefonista/recepcionista. - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

Tesoureiro. - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

Trabalhador de limpeza. - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vendedor. - É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III

Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado	433 000\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado	382 800\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado	331 000\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado	275 000\$00
V	Analista de sistemas Contabilista Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado	224 300\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
VI-A	Assistente administrativo Assistente comercial Assistente de produção Assistente de manutenção Assistente de controlo de qualidade	204 500\$00
VI-B	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de Secção Chefe de vendas Guarda-Livros Programador Técnico de betão Tesoureiro Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	184 800\$00
VII	Encarregado central de betão Inspector de vendas Sub-chefe de secção Secretário de gerência ou administração I Bacharel do grau I-A ou equiparado	169 200\$00
VIII	Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Escriturário Oficial Principal (Electricista e metalurgico) Secretário de gerência ou administração I Técnico de electrónica industrial Vendedor	154 700\$00
IX	Expedidor - controlador Preparador de trabalho Programador de trabalho Secretário	142 600\$00
X	Bate-chapas de 1. ^a Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados com mais de seis meses Oficial electricista com mais de três anos Operador de central de betão Preparador de laboratório Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	140 500\$00
XI	Ajudante de motoristas de pesados com mais de três anos Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Conductor-manobrador com mais de três anos Escriturário de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Lubrificador Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de drang-line Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/Recepcionista Torneiro mecânico de 2. ^a	134 700\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XII	Ajudante de motorista de pesados com mais de um ano e menos de três anos Bate-chapas de 3.ª Condutor-manobrador com menos de três anos Escriturário de 3.ª Empregado de serviços externos Mecânico de 3.ª Serralheiro de 3.ª Soldador de 3.ª Telefonista Torneiro mecânico de 3.ª	125 400\$00
XIII	Ajudante de motorista de pesados até um ano Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador auxiliar de laboratório	118 000\$00
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente	112 200\$00
XV	Ajudante oficial electricista (1.º e 2.º anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Trabalhador de limpeza	89 900\$00
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos Paquete do 2.º ano ou de 17 anos	58 900\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos Paquete do 1.º ano ou de 16 anos	52 800\$00

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.ª

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

As empresas obrigam-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

Lisboa, 3 de Março de 1997.

Pela APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis)

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

Vítor Pereira.

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 Transportes Rodoviários e Urbanos do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores 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.)

Entrado em 11 de Setembro de 1996.

Depositado em 17 de Março de 1997, a fl. 46 do livro n.º 8, com o n.º 38/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto - Lei n.º 519-CI/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. 1.ª série, n.º 12, de 29/3/97.)

CCT ENTRE A APEB - ASSOC. PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE BETÃO PRONTO E A FEDER. DOS SIND. DAS IND. DE CERÂMICA, CIMENTO E VIDRO DE PORTUGAL E OUTROS.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência

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

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

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

4 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

I - Condições normais de admissão

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

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

II - Condições específicas de admissão e carreira profissional

1 - Dos profissionais de vendas:

1 - Habilitações mínimas: as exigidas pela lei;

2 - Idade mínima: 18 anos.

2 - Dos profissionais de armazém:

1 - Habilitações mínimas: as exigidas pela lei;

2 - Idade mínima: 16 anos.

3 - Dos profissionais da construção civil:

1 - As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes;

2 - Condições de admissão:

a) Como auxiliares, só poderão ser admitidos trabalhadores com 16 anos de idade;

b) Com a idade de 17 e 18 anos os trabalhadores serão classificados como aprendizes;

c) Com mais de 18 anos os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.^a

4 - Dos profissionais electricistas:

1 - Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentam os cursos industriais de especialidade.

2 - Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de efectivo serviço.

3 - Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados.

4 - Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria;

5 - Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de efectivo serviço.

6 - Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricistas durante pelo menos sete anos de efectivo serviço.

7 - A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá se feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

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

5 - Dos profissionais de laboratório:

Analista - Habilitações mínimas: curso auxiliar de laboratório.

6 - Dos profissionais metalúrgicos:

1 - São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade.

2 - Não haverá, período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 - Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 - Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

7 - Dos licenciados e bacharéis:

1 - São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras.

2 - Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de Engenheiro Técnico Agrário e o de Máquinas Marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis.

3 - Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

4 - Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

5 - O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6 - A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

8 - Categorias profissionais:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1 - B seguindo-se ao escalão 1-A.

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1 - B e dois anos no grau 2.

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau.

f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

Dos serviços:

a):

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima - Anos
Paquete	Mínimas legais	16
Contínuo	Mínimas legais	18
Guarda	Mínimas legais	18
Porteiro	Mínimas legais	18
Telefonista	Mínimas legais	18
Trabalhador de limpeza	Mínimas legais	18
Cobrador	Mínimas legais	21

b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, do provimento de lugares no respectivo quadro.

c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Dos Administrativos

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

Carreira profissional

a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;

c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

III - Condições gerais

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

a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;

b) Reconhecida competência profissional;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 - A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por dois meses, excepto para os trabalhadores admitidos para os postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho,

independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

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

3 - Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para outra associada, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

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

2 - O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e base de trabalho, conforme definida no n.º 2 da cláusula 30.ª, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

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

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

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

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

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

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

Cláusula 7.ª

Relações nominais e quadros de pessoal

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

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

Cláusula 8.ª

Atribuições de categorias e dotações mínimas

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

a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;

b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão considerados em conjunto.

2 - Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5.

Cláusula 9.ª

Acesso ou promoção

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

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

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

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

5 - Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completarem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, foi requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 - O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

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

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 10.ª

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 7.ª até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;

e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista física como moral;

f) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;

g) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à empresa:

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

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

c) Salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT, diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;

d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.ª;

e) A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 5;

f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, no caso de se ter verificado, nos termos da lei e deste CCT, a transmissão da posição contratual do trabalhador;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias já adquiridos;

j) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;

l) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;

m) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 - A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção no disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 51.ª.

3 - O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

4 - São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.ª

Tipos de horários

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

Regular;

Móvel;

Flexível;

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

Cláusula 14.ª

Período normal de trabalho

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

a) No horário geral - quarenta horas;

b) Administrativos e serviços - trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

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

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

a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;

b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 e as 19 horas e 30 minutos;

c) Na prestação de trabalho semanal o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base. Quando a segunda-feira coincidir com dia feriado, considerar-se-á o dia útil imediato para efeitos do disposto neste número;

d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 da cláusula 15.ª.

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

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;

b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar e nocturno

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

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de

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

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

a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa, ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1 290\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 455\$ para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de 585\$ para ceia.

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Isenção do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 17.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

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

CAPITULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas

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

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

3 - Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas de 7.855\$. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhe-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

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

5 - As remunerações estipuladas nesta convenção constantes no anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima.

6 - A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima nunca inferior à constante no anexo III.

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

Cláusula 19.^a

Determinação de retribuição

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

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

sendo:

RM = Remuneração mensal base;

HS = Horário semanal

Cláusula 20.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

Cláusula 22.^a**Retribuição fora do período normal**

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

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,5;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados: remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25.

Cláusula 23.^a**Diuturnidades**

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

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

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

4 - Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula

$$n = \frac{T}{3}$$

sendo n o número inteiro de diuturnidades e T o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 24.^a**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

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

2 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam

cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a**Subsídio de refeição**

1 - Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 1 145\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

2 - Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1 145\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação do documento comprovativo passado pelos serviços-médico-sociais da Segurança Social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

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

3 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

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

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

Cláusula 27.^a

Retribuição por isenção do horário de trabalho

1 - Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, sem prejuízo do previsto na lei para os trabalhadores com cargos de direcção.

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

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 28.^a

Transportes e abono para deslocações

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

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

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

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 - A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

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

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;

b) Almoço no montante de 1 290\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

c) O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

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

a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar	1 745\$;
Dormida e pequeno-almoço	5 205\$;
Diária completa	8 380\$
Pequeno-almoço	455\$
Ceia	585\$

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

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;

d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa;

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

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

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

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

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

Cláusula 30.ª

Transferência do local ou base de trabalho

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

a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 135 305\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 31.ª

Regime de seguros

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

2 - Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 29.ª e na alínea b) para além de um raio de cinquenta quilómetros terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 8 170\$ contos, seja qual for o meio de transporte utilizado enquanto este durar.

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

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 32.ª

Alimentação e subsídio

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

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.ª

Descanso semanal e feriados

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

2 - São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

Cláusula 34.^a

Duração das férias

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

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

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

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

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

6 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

7 - Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

8 - O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador das datas de início e termo fixados para o gozo das férias com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

9 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 - Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as

suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

11 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

12 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

13 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e desde que neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 35.^a

Alteração do período de férias

1 - As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 - Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo em parte entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, o qual terá de ser comprovado de acordo com o estipulado por lei.

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

Cláusula 36.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 37.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

1 - For falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência por períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

3 - Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 - Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal, sempre que possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastrós, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de 3 dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;

g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento das suas funções;

h) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

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

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

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

5 - No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de 3 dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 40.ª

Licenças sem retribuição

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

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

Cláusula 41.ª

Impedimentos prolongados

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

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

Cláusula 42.ª

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

Princípio geral

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

Cláusula 44.ª

Despedimentos

1 - É proibido o despedimento sem justa causa.

2 - O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e sobcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras rege-se pelo disposto na cláusula 50.ª.

Cláusula 45.ª

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 46.ª

Cessação por mútuo acordo

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

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

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

Cláusula 47.ª

Cessação por caducidade;

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;

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

Cláusula 48.^a

Cessaçãõ por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

Cláusula 49.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou risco, graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

g) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Redução anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

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

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

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

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

momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

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

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 14 semanas e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do 1.º ano;

d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição;

e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º4 da cláusula 51.^a

Cláusula 55.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 56.^a

Medicina no trabalho

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

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

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

Cláusula 51.^a**Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 - O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

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

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

4 - Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

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

Cláusula 52.^a**Rescisão pelo trabalhador**

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

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

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;

h) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

i) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 53.^a**Transmissão, fusão ou extinção**

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

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

3 - As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumam a responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 57.^a

Segurança social

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

Cláusula 58.^a

Complemento do subsídio de doença

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Complemento de pensões por acidente

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

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

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

4 - Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 31.^a desta convenção.

Cláusula 60.^a

Complemento da pensão de reforma e sobrevivência

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

$$95 - (45 - N)$$

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 61.ª

Responsabilidade das empresas

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

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

d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;

e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

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

Cláusula 62.ª

Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Cláusula 63.ª

Facilidades para frequências de aulas

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

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

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

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

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

c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas - dispensada até seis horas.

Cláusula 64.^a

Regime de turnos

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

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

Cláusula 65.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 61.^a podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

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

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 61.^a, n.ºs 2 e 4;

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 68.^a da presente convenção.

Cláusula 66.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

Cláusula 67.^a

Férias e licenças

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

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

3 - Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

Cláusula 68.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 69.^a**Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino**

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

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

Cláusula 70.^a**Requisitos para a fruição de regalias**

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

a) Junto à empresa, fazer prova da sua condição de estudante, a apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano;

b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

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

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

Cláusula 71.^a**Excesso de candidatos à frequência de cursos**

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 61.^a, se revelar manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 72.^a**Comparticipação nas despesas**

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

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

2.º ciclo do ensino básico 10 720\$;

3.º ciclo do ensino básico 16 665\$;

Cursos complementares e médios 27 260\$;

Cursos superiores 35 950\$;

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

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

CAPÍTULO XIII**Disciplina no trabalho**Cláusula 73.^a**Conceito de infracção disciplinar**

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

Cláusula 74.^a**Poder disciplinar**

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

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

Cláusula 75.^a**Sanções disciplinares**

- 1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
 - d) Despedimento.
- 2 - A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano, o total de 30 dias.
- 3 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
- 4 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 5 - É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 76.^a**Cláusula disciplinar**

- 1 - O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção aplicada for a de repreensão simples ou a de repreensão registada.
- 2 - O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 3 - A nota de culpa conterá a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.
- 4 - A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e comunicado ao trabalhador pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção expedida para a residência deste.
- 5 - O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo.
- 6 - Sempre que ao trabalhador seja imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao

trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa. Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a**Suspensão preventiva**

- 1 - Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição ou de mais regalias.
- 2 - Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 43.^a, n.º 2.

Cláusula 78.^a**Registo de sanções**

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

Cláusula 79.^a**Sanções abusivas**

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve-se obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 80.^a**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 51.^a;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 81.^a**Multas**

1 - O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de

trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

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

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

CAPÍTULO XIV**Da actividade sindical na empresa**Cláusula 82.^a**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

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

Cláusula 83.^a**Condições para o exercício da actividade sindical**

A empresa é obrigada a:

a) Por à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;

b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, estas devem por à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, o local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

Cláusula 84.^a**Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a direcção da empresa**

Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem

efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na presente convenção.

CAPÍTULO XV

Das comissões de trabalhadores

Cláusula 85.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 86.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 87.^a

Carácter globalmente mais favorável do CCT

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

Cláusula 88.^a

Interpretação das disposições do CCT

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

Cláusula 89.^a

Condições de trabalho não convencionadas

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

ANEXO I

Quadro de densidades

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

a) Duas classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2. ^a	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Três classes:

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Definições de funções

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

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

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

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

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

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

Auxiliar de laboratório. - É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controlo de betão e seus constituintes. Proceda à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas

dessas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Escriturário. - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados; que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras

e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve a máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes-tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação demontagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

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

a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

b) Exerce coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

Licenciado ou bacharel do grau 5. - É o trabalhador que:

a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior e é responsável pela

planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. - É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. - É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico auto). - É o trabalhador que detecta e repara as avarias mecânicas, afina, monta e desmonta órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). - É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos destinados a bombagem de betão terão, obrigatoriamente ajudante de motorista. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água e em conformidade com as normas da empresa, o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

Oficial electricista. - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial principal (electricista e metalúrgico). - É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. - É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado, segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com drag-line ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». - É o trabalhador que opera com drag-line ou equipamento equivalente e colabora no

controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquinas de blocos. - É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. - É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. - É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. - É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

Programador. - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador de trabalho. - É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário. - É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Secretário de gerência ou administração. - É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

Serralheiro. - É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos, utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

Servente. - É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenham mais de 18 anos de idade.

Soldador. - É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Subchefe secção. - É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

Técnico de betão. - É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, consequentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial. - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista/recepcionista. - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

Tesoureiro. - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

Trabalhador de limpeza. - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vendedor. - É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III
Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado	433 000\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado	382 800\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado	331 000\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado	275 000\$00
V	Analista de sistemas Contabilista Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado	224 300\$00
VI-A	Assistente administrativo Assistente comercial Assistente de produção Assistente de manutenção Assistente de controlo de qualidade	204 500\$00
VI-B	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de Secção Chefe de vendas Guarda-Livros Programador Técnico de betão Tesoureiro Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	184 800\$00
VII	Encarregado central de betão Inspector de vendas Sub-chefe de secção Secretário de gerência ou administração I Licenciado ou Bacharel do grau I-A ou equiparado	169 200\$00
VIII	Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Escriturário Principal Oficial Principal (Electricista e metalúrgico) Secretário de gerência ou administração I Técnico de electrónica industrial Vendedor	154 700\$00
IX	Expedidor - controlador Preparador de trabalho Programador de trabalho Secretário (a)	142 600\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
X	Bate-chapas de 1. ^a Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados com mais de seis meses Oficial electricista com mais de três anos Operador de central de betão Preparador de laboratório Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	140 500\$00
XI	Ajudante de motoristas de pesados com mais de três anos Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Condutor-manobrador com mais de três anos Escriturário de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Lubrificador Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de drang-line Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/Recepcionista Torneiro mecânico de 2. ^a	134 700\$00
XII	Ajudante de motorista de pesados com mais de um ano e menos de três anos Bate-chapas de 3. ^a Condutor-manobrador com menos de três anos Escriturário de 3. ^a Empregado de serviços externos Mecânico de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	125 400\$00
XIII	Ajudante de motorista de pesados até um ano Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador auxiliar de laboratório	118 000\$00
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente	112 200\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XV	Ajudante oficial electricista (1.º e 2.º anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Trabalhador de limpeza	89 900\$00
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos Paquete do 2.º ano ou de 17 anos	58 900\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos Paquete do 1.º ano ou de 16 anos	52 800\$00

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.ª

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

As empresas obrigam-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1997.

Pela APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela FSCCVP - Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível)

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

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos.

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES-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, Escritórios do Norte;
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, 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;

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Março de 1997.

Depositado em 26 de Março de 1997, a fl. 48 do livro n.º 8, com o n.º 50/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto - Lei n.º 519-CI/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. 1.ª série, n.º 13, de 8/4/97.)

CCT ENTRE A APEB - ASSOC. PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE BETÃO PRONTO E A FETESE - FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTROS.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e será válida pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - A denúncia da presente Convenções Colectivas de Trabalho far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão e carreira profissional

1- Condições normais de admissão

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

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

2 - Condições específicas de admissão:

2.1 - Dos profissionais de vendas:

Habilitações literárias	Idade
Mínimas legais	18 anos

2.2 - Dos serviços:

a):

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

b) os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

2.3 - Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral	12.º ano ou formação profissional equivalente	18
Contabilista	Curso oficialmente reconhecido	...

2.4 - Dos licenciados e bacharéis:

a) São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras;

b) Neste grupo estão integrados os profissionais que possuam uma formação técnica comprovada por diploma, emitido por faculdade, instituto superior ou escolas superiores reconhecidas oficialmente, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como habilitados.

c) O grau académico não pode sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade assumida.

2.5 - Dos equiparados - enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático.

2.6 - Dos profissionais em armazém:

Habilitações literárias	Idade
Mínimas legais	16 anos

2.7 - Dos profissionais da construção civil:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Auxiliar	Mínimas legais	16 anos
Aprendiz	Mínimas legais	17 e 18 anos
Oficial de 2.ª	Mínimas legais	Maiores de 18 anos

2.8 - Dos profissionais electricistas:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Aprendiz	Frequência de cursos adequados.	16 anos
Ajudante	Frequência de cursos adequados.	17 anos
Pré-oficial	Curso oficial de electricistas	Maiores de 17 anos

2.9 - Dos profissionais de laboratório:

Habilitações literárias	Idade
Curso de auxiliar de laboratório	16 anos

2.10 - Dos profissionais metalúrgicos:

Categorias profissionais	Habilitações literárias	Idade
Aprendiz	Frequência de cursos industriais da especialidade.	16 anos

3 - Carreira profissional

3.1 - Dos administrativos:

a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-Oficiais;

b) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;

c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que à entrada em vigor desta convenção se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

3.2 - Dos licenciados e bacharéis:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I - B seguindo-se ao escalão I-A;

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A ou I-B;

c) Os graus I e II devem ser considerados como de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I - B e dois anos no grau II;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;

f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

3.3 - Dos profissionais da construção civil as habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3.4 - Condições de admissão:

a) Como auxiliares só poderão ser admitidos com 16 anos de idade;

b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;

c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores classificados como oficiais de 2.ª

3.4.1 - Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

3.5 - Dos profissionais electricistas:

a) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de serviço efectivo;

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados;

c) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso de oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço efectivo nesta categoria;

d) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de serviço efectivo;

e) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercida profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo;

f) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;

g) São considerados para os efeitos previstos na alínea c) os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e outros equiparados.

3.6 - Dos profissionais metalúrgicos:

a) Não haverá, período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;

b) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos da alínea anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

c) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

4 - Condições gerais

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

a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;

b) Reconhecida competência profissional;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 - A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros e chefias, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito.

2 - Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

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

4 - Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para outra associada, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

1 - O regime jurídico dos contratos a termo é o previsto na lei.

2 - Sem prejuízo do disposto na lei, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida, nos casos seguintes:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Actividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa.

g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 - A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

5 - Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

6 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 desta cláusula a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

7 - Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

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

2 - Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

3 - Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção deverão reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

Cláusula 7.ª

Relações nominais e quadros de pessoal

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

2 - Os mapas, devem conter os seguintes elementos:

Identificação da empresa e do trabalhador;
 Número de sócio do sindicato;
 Número de inscrição na segurança social;
 Data de nascimento;
 Data de admissão e da última promoção;
 Habilitações literárias;
 Categoria profissional;
 Remuneração base, diuturnidades e outras prestações regulares;
 Número da carteira profissional.

3 - As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas referidos nos números anteriores.

Cláusula 8.ª

Atribuições de categorias e dotações mínimas

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

a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;

b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão considerados em conjunto.

2 - Um mínimo de 1 chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5.

Cláusula 9.ª

Acesso ou promoção

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

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

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

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

5 - Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, foi requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 - O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

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

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 10.ª

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;

d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações acompanhadas dos mapas referidos no n.º 1 da cláusula 7.ª até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;

e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;

f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

g) Nos termos da lei, afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;

h) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

i) Passar atestado de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;

j) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com zelo, diligência e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;

f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, resultados de produção ou negócios;

g) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho;

j) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

1 - É vedado às empresas:

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

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

c) Salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção, diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;

d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.ª;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou ainda se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador;

f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para outra empresa por ela dominada;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias já adquiridos;

j) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 - Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto - Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, têm o direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e sessenta horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 - A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção no disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 45.ª.

4 - O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas directamente impostas pela mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo ao tempo gasto nas deslocações.

5 - São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.ª

Tipos de horários

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

Regular ou fixo;
Móvel;
Flexível;
Turnos.

2 - Os regimes de horários a praticar são estabelecidos pela empresa, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 14.ª

Período normal de trabalho

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

a) No horário geral - quarenta horas;

b) Para os administrativos e serviços - trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 - O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora - ou não inferior a meia hora no caso de horário por turnos - nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

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

a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;

b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;

c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil, até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. Efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base;

d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 da cláusula 15.ª.

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

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;

b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas.

5 - a) O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores de turnos será em média anual de quarenta horas.

b) No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de 30 minutos para refeição, o qual nos regimes de três turnos será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

c) Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

d) Os trabalhadores efectivos em regime de turnos têm direito a um período de férias anual de 23 dias úteis.

6 - A prestação de trabalho em regime de turnos dá lugar a um subsídio mensal designado por subsídio de turno.

7 - O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo X da tabela salarial, constante do anexo III deste CCT, nos seguintes termos:

a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho nocturno, 10%;

b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15%;

c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 20%.

8 - O subsídio de turnos previsto no número anterior compreende ou inclui já o acréscimo de retribuição do trabalho nocturno prestado neste regime.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e nocturno

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

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

3 - A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho-remuneração normal multiplicada por 1,50;

b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normal-remuneração normal multiplicada 1,75;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2;

d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados-remuneração normal multiplicada por 2,25.

4 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas. Desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, haverá um intervalo de trinta minutos na 1.^a metade daquele período, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 - a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos terá direito a jantar fornecido pela empresa, ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1 290\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 455\$ para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de 585\$ para ceia.

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

7 - Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

8 - A remuneração prevista no n.º 2 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 17.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a serem isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 - A retribuição especial referida no número um será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 3 da cláusula 15.^a.

CAPITULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas

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

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

3 - Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 7.855\$. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhe-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

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

5 - As remunerações estipuladas nesta convenção constantes no anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídos ou retirados os valores médios que resultam da aplicação dos regimes de comissões já acordados.

6 - A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima nunca inferior à constante no anexo III.

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

Cláusula 19.^a

Determinação de retribuição

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

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

RM = Remuneração mensal base

HS = Horário semanal

Cláusula 20.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

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

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

3 - Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar.

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

Cláusula 22.^a**Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3% sobre remuneração mínima em vigor do nível X por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades. Complementarmente, o limite estabelecido será ultrapassado, vencendo-se novas diuturnidades de cinco em cinco anos.

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

Cláusula 23.^a**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

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

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

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

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

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

6 - Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula se-lhe-à futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

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

CAPÍTULO VI**Deslocações e transportes**Cláusula 24.^a**Transportes e abono para deslocações**

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

Cláusula 25.^a**Regime de deslocações**

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

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

2 - A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Almoço no montante de 1 290\$ contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável

com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

4 - a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar	1 745\$;
Dormida e pequeno-almoço	5 205\$;
Diária completa	8 380\$
Pequeno-almoço	455\$
Ceia	585\$

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

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;

d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa;

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Transferência do local ou base de trabalho

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

a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar tais como despesas de viagem e transporte de mobílias;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 135 305\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 27.^a

Regime de seguros

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

2 - Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 25.^a e no da alínea b) para além de um raio de cinquenta quilómetros terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 8170 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado enquanto este durar.

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

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 28.^a

Alimentação e subsídio

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

2 - Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 1 145\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

3 - Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo, em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder, o valor indicado no n.º 2.

4 - Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida a alimentação adequada, ser-lhe-à concedido o mesmo subsídio de 1 145\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médicos sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal do trabalho diário.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 - São considerados feriados os seguintes:

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

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

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

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

6 - O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 30.^a

Duração das férias

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

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

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

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

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

6 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

7 - Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

8 - O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador das datas de início e termo fixados para o gozo das férias com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

9 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultânea-mente.

10 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

11 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da

regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e desde que neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

12 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

13 - Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

Cláusula 31.ª

Alteração do período de férias

1 - As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 - Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte e o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final do mesmo, a qual terá de ser comprovada de acordo com o estipulado por lei.

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

Cláusula 32.ª

Indemnizações por férias não gozadas

Os trabalhadores com direito a férias, ainda não gozadas, cujos contratos, tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.ª

Retribuição e subsídio de férias ou 14.º mês

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

2 - Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total, ou igual à retribuição estipulada no número anterior, correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1 da cláusula 30.ª

3 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

4 - Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.º 2 da cláusula 28.ª

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

Cláusula 34.ª

Definição de falta

1 - For falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência por períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

3 - Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 - Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal, se possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 35.ª

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;

c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de 3 dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrer e na parte da tarde do dia anterior;

h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

i) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 - Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstos na lei.

3 - Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 - As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a i) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observados, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

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

6 - No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de 3 dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 36.ª

Licenças sem retribuição

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

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

Cláusula 37.ª

Impedimentos prolongados

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.ª

Princípio geral

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

Cláusula 39.ª

Despedimentos

1 - O proibido o despedimento sem justa causa.

2 - O despedimento dos trabalhadores que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 - O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar, entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro, não podendo nunca ser inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior. O trabalhador tem ainda direito, quer opte pela reintegração, quer não, à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença, nos termos da lei.

4 - O disposto para os n.ºs 1 e 2 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula, ou da data de apresentação de candidatura, às funções sindicais, quando as não venham exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 40.ª

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- f) Inadaptação do trabalhador;
- g) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 41.ª

Cessação por mútuo acordo

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

vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

Cláusula 42.ª

Cessação por caducidade;

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 43.ª

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 44.ª

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes às empresas;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

g) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Redução anormal da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

3 - Será sempre enviado ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 45.^a

Rescisão pelo trabalhador

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

2 - Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;

h) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

i) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 46.^a

Transmissão, fusão ou extinção

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

2 - Os contratos de trabalho poderão manter-se com entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade

noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

a) Durante o período de gravidez e até 14 semanas após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas

ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 14 semanas e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do primeiro ano;

d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;

e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 45.^a

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 49.^a**Medicina no trabalho**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI**Segurança social**Cláusula 50.^a**Segurança social**

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

2 - Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de segurança social, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas que actualmente desfrutam.

Cláusula 51.^a**Complemento do subsídio de doença**

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a**Complemento de pensões por acidente**

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

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

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

4 - Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 27.^a desta convenção.

Cláusula 53.^a**Complemento da pensão de reforma e sobrevivência**

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

$$95 - (45 - N)$$

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

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

2 - Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 - Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totaliza uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional, sendo-lhe desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$..

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadoresCláusula 54.^a**Responsabilidade das empresas**

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

a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

b) Dar prioridade, aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;

c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;

d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;

e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos necessários.

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

Cláusula 55.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 - As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia aos trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

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

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

2.º ciclo do ensino básico	10 720\$;
3.º ciclo do ensino básico	16 665\$;
Cursos complementares e médios	27 260\$;
Cursos superiores	35 950\$;

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

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

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 56.ª

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 57.ª

Sansões disciplinares

1 - As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos das disposições seguintes.

2 - O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 - Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensões registadas para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 - Serão assegurados aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo no original;

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;

c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por

igual período, se assim o exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

5 - O processo disciplinar é nulo desde que se verifiquem os vícios previstos na lei para a sua declaração.

6 - Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento da retribuição.

7 - O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

8 - A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

9 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes :

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

10 - Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

11 - A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 24 dias.

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

13 - É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 9 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

14 - Com excepção da representação simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

Cláusula 58.ª**Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar legitimidade a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

Cláusula 59.ª**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 45.ª;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 60.ª**Multas**

- 1 - O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.
- 2 - O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.
- 3 - As multas aplicadas reverterão para o fundo de desemprego, conforme o estipulado na lei.

CAPÍTULO XIV**Da organização sindical dos trabalhadores****Cláusula 61.ª****Princípio geral**

- 1 - A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.
- 2 - Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.
- 3 - Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 62.ª**Comunicação à empresa**

- 1 - Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.
- 2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 63.ª**Comissões sindicais**

- 1 - Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 - A comissão sindical é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 - Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa.

Cláusula 64.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

Cláusula 65.^a

Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

Sempre que as reuniões da comissão sindical, ou dos delegados sindicais com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na cláusula 12.^a, n.º 2.

CAPÍTULO XV

Da organização de comissões de trabalhadores

Cláusula 66.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 67.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela Comissão Sindical, até ao

período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 68.^a

Carácter globalmente mais favorável do CCT

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

Cláusula 69.^a

Interpretação das disposições do CCT

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

Cláusula 70.^a

Condições de trabalho não convencionadas

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

Cláusula 71.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

ANEXO I

Quadro de densidades

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

a) Duas classes:

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

b) Três classes:

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Definições de funções

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

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

Analista de sistemas. - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as

modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordínogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Inspector de vendas. - É o trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas

necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

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

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

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

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

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipa de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

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

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes-tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação demontagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;

d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

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

a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

b) Exerce coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

Licenciado ou bacharel do grau 5. - É o trabalhador que:

a) Supervisiona várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. - É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. - É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico auto). - É o trabalhador que detecta e repara as avarias mecânicas, afina, monta e desmonta órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). - É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para

além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobomba) executa as operações necessárias para a boa bombagem e descarga do material sendo coadjuvado por um ajudante de motoristas sempre que a empresa o determine. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

Oficial electricista. - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial principal (electricista e metalúrgico). - É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. - É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado, segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com drag-line ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». - É o trabalhador que opera com drag-line ou equipamento equivalente e colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquinas de blocos. - É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. - É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. - É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. - É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

Programador. - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário;

apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador de trabalho. - É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário de gerência ou administração. - É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

Secretário. - É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Serralheiro. - É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos, utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

Servente. - É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenham mais de 18 anos de idade.

Soldador. - É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Subchefe secção. - É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

Técnico de betão. - É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüente mente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial. - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; faz o controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista/recepcionista. - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

Tesoureiro. - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

Trabalhador de limpeza. - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vendedor. - É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III

Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado	433 000\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado	382 800\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado	331 000\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado	275 000\$00
V	Analista de sistemas Contabilista Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado	224 300\$00
VI-A	Assistente administrativo Assistente comercial Assistente de produção Assistente de manutenção Assistente de controlo de qualidade	204 500\$00
VI-B	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de Secção Chefe de vendas Guarda-Livros Programador Secretário de Gerência ou administração II Técnico de betão Tesoureiro Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	184 800\$00
VII	Encarregado central de betão Inspector de vendas Sub-chefe de secção Bacharel do grau I-A ou equiparado	169 200\$00
VIII	Escriturário Principal Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Oficial Principal (Electricista e metalurgico) Secretário de gerência ou administração Técnico de electrónica industrial Vendedor	154 700\$00
IX	Expedidor - controlador Preparador de trabalho Programador de trabalho Secretário	142 600\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
X	Bate-chapas de 1. ^a Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados com mais de seis meses Oficial electricista com mais de três anos Operador de central de betão Preparador de laboratório Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	140 500\$00
XII	Ajudante de motoristas de pesados com mais de três anos Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Condutor-manobrador com mais de três anos Escriturário de 2. ^a Fresador de 2. ^a Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de drang-line Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/Recepcionista Torneiro mecânico de 2. ^a Lubrificador	125 400\$00
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos Bate-chapas de 3. ^a Condutor-manobrador até três anos Escriturário de 3. ^a Empregado de serviços externos Mecânico de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	125 400\$00
XIII	Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Preparador auxiliar de laboratório	118 000\$00
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário de escritório do 2. ^o ano Guarda Praticante metalúrgico do 2. ^o ano Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Servente	112 200\$00

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XVI	Ajudante oficial electricista (1. ^o e 2. ^o anos) Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário de escritório do 1. ^o ano Praticante metalúrgico do 1. ^o ano Trabalhador de limpeza	89 900\$00
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2. ^o ano ou de 17 anos Paquete do 2. ^o ano ou de 17 anos	58 900\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1. ^o ano ou de 16 anos Paquete do 1. ^o ano ou de 16 anos	52 800\$00

ANEXO IV

Cláusula 1.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 - As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 - A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 - A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 - A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 - A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 - Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou comissões de segurança.

4 - A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 - Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

Cláusula 3.ª

Atribuições da comissão de segurança

1 - À comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prober acidentes a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;

f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à inspecção do trabalho e do departamento competente do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 - Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão ou sub comissão de segurança em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que aqueles se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 - Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 4.ª

Deveres específicos das empresas

As empresas devem:

a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;

d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

Cláusula 5.ª

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

Cláusula 6.ª

Encarregado de segurança - Suas atribuições

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

a) Tratar de questões relativas à segurança e higiene no trabalho;

b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;

c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;

d) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição.

e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 7.^a**Reuniões das comissões de segurança**

1 - As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2 - As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

3 - A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.

4 - Sem que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 8.^a**Serviços médicos do trabalho - Suas atribuições**

1 - A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 - Compete, em especial, ao médico do trabalho:

a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducado profissionais, quando for caso disso;

c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 - Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

b) Zelar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;

c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene; ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 9.^a**Regulamento de higiene****I - Conservação e limpeza**

1 - Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas a sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 - Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 - A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 - Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

II - Arejamento e ventilação

5 - Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 - É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

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

III - Iluminação

8 - Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação

natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 - É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores, e dar aos locais e ao equipamento destes uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial, quando se utiliza a iluminação artificial.

10 - Sempre que se possa ter, sem grande dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV - Temperatura

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

12 - Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 - É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V - Espaço unitário do trabalho

14 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI - Água potável

15 - a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente;

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja expressada pelo serviço de higiene competente.

16 - a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade;

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água.

VII - Lavabos

17 - Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 - Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII - Sanitários

19) Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 - a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurarem um isolamento suficiente;

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 - Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX - Assentos

22 - Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 - Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

X - Vestiários

24 - Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25 - Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 - Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

XI - Locais subterrâneos e semelhantes

27 - Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII - Primeiros socorros

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

29 - a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos;

b) O conteúdo dos armários, caixas e estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, ao menos, uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso;

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII - Refeitórios

30 - a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente;

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV - Medidas a tomar contra a propagação das doenças

31 - Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

XV - Poluição

32 - Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 10.ª

Regulamentos de segurança no trabalho

XVI - Divulgação do regulamento

33 - O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

XVII - Modelo

34 - Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

a) Localização das diversas instalações da empresa;

b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado.

c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;

d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;

e) Sistemas e normas de prevenção de incêndio;

f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;

g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;

h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;

i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;

j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controlo, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho.

l) Periodicidade de organização, dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 9 de Dezembro de 1996.

Pel' APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante Fogueiros de Terra;

SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviço da Região Autónoma da Madeira;

STECAH - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório Serviços Centro-Norte-SINDCES/C-N:

(Assinatura ilegível.)

Pel' STV - Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pel' Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva e Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos e Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rei

Pel' SITRA - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pel' FENSIQ - Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pel' SETACCOP - Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pel' SITEESC - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENSIQ - Confederação Nacional de Sindicatos dos Quadros credenciam Ana Paula Ferreira Lucas Casalini para revisão do CCT/Betão Pronto em representação dos seguintes sindicatos:

SNET - Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SE - Sindicato dos Economistas;

SICONT - Sindicato dos Contabilistas;

SEM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SNAQ - Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1997. - Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1997.

Depositado em 1 de Abril de 1997, a fl. 49 do livro n.º 8, com o n.º 60/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto - Lei n.º 519-CI/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. 1.ª série, n.º 14, de 15/4/97.)

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 - RECTIFICAÇÃO.

Por lapso não foi incluído no texto do C.C.T. mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 8, de 16 de Abril de 1997, a seguinte declaração:

DECLARAÇÃO

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, estão de acordo com a revisão do C.C.T., para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria, nos termos em anexo.

Mais acordam e expressamente declaram que consideram em vigor o restante clausulado que constava do C.C.T.,

publicado no JORAM Oficial III Série - n.º 12, de 16 de Junho de 1995, desde que não disponha contrariamente ao acordado constante em anexo.

Funchal, 12 de Março de 1997.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

O preço deste número: 2 860\$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</td> <td>(Ano)</td> <td>...</td> <td>10 600\$00</td> <td>(Semestral)</td> <td>...</td> <td>5 500\$00</td> </tr> <tr> <td>Uma Série</td> <td>"</td> <td>...</td> <td>4 000\$00</td> <td>"</td> <td>...</td> <td>2 150\$00</td> </tr> <tr> <td>Duas Séries</td> <td>"</td> <td>...</td> <td>7 300\$00</td> <td>"</td> <td>...</td> <td>3 800\$00</td> </tr> <tr> <td>Três Séries</td> <td>"</td> <td>...</td> <td>10 400\$00</td> <td>"</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	Duas 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																								
Duas Séries	"	...	7 300\$00	"	...	3 800\$00																								
Três Séries	"	...	10 400\$00	"	...	5 500\$00																								

Execução gráfica "Jornal Oficial"