



JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 17 de Maio de 2007



Série

Número 10

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 23/RE/2007 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos - Alteração Salarial e Outras. 2

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. 2

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do ACTentre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e outras e a FESMAR - Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/texto consolidado. 3

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APEQ - Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global. 4

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. 4

ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e outras e a FESMAR - Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/texto consolidado. 6

CCT entre a APEQ - Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global. 21

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Regulamentos de Extensão:****Portaria n.º 23/RE/2007****Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos - Alteração Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9, de 2 de Maio de 2007, foi publicada 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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 9, III Série, de 2 de Maio de 2007, 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, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 2 de Maio de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Julho de 2006.

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 17 de Maio de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série n.º 10, de 17 de Maio de 2007, é publicada 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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO VERTICAL ENTRE AACIF-CCIM - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SITAM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA R.A.M. - PARA O SECTOR DE ARMAZENAMENTO, ENGARRAFAMENTO, COMÉRCIO POR GROSSO E EXPORTAÇÃO DO VINHO DA MADEIRA NA REGIÃO AUTÓNOMADA MADEIRA - REVISÃO SALARIAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Sector de Armazenamento, Engarra-amento, Comércio por grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 17 de Maio de 2007, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Maio de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e outras e a FESMAR - Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se

encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e outras e a FESMAR - Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/texto consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO ACT ENTRE A EMPRESA DE NAVEGAÇÃO MADEIRENSE, LD.ª, E OUTRAS E A FESMAR - FEDER. DE SIND. DOS TRABALHADORES DO MAR - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS/TEXTOS CONSOLIDADOS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª, e outras e a FESMAR - Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/texto consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Março de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Maio de 2007. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APEQ - Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APEQ - Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APEQ - ASSOC. PORTUGUESA DAS EMPRESAS QUÍMICAS E OUTRAS E A FETESE - FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APEQ - Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros - Revisão global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2007.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Maio de 2007. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho Vertical entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.

1) Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, por outro, é revisto o CCTV para o Sector de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do

Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 15, de 2 de Agosto de 2005, com as alterações publicadas na III Série do JORAM, n.º 11, de 1 de Junho de 2006.

2) Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que na Região Autónoma da Madeira se dedicam à Armazenagem, Engarrafamento, Comércio por Grosso e a Retalho e Exportação do Vinho Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 - Mantém a redacção em vigor.

2 - Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 12 meses.

3 - Mantém a redacção em vigor.

4 - Mantém a redacção em vigor.

5 - Mantém a redacção em vigor.

6 - Mantém a redacção em vigor.

7 - Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 13.ª

(Diuturnidades)

1 - Mantém a redacção em vigor.

- a) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração I e II, a quantia da diuturnidade é de 26,14€ cada;
- b) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração III e IV, a quantia da diuturnidade é de 24,32€ cada;
- c) Para as categorias incluídas nos Graus de remuneração V e VIII, a quantia da diuturnidade é de 21,88€ cada.

2 - Mantém a redacção em vigor.

§ Único - Mantém a redacção em vigor.

3 - Mantém a redacção em vigor.

4 - Mantém a redacção em vigor.

5 - Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 14.ª

(Prémios)

1 - Aos profissionais com cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional será atribuída um prémio mensal de 19,46€ por curso, até ao máximo de cinco cursos, a pagar a partir da conclusão do curso ou cursos ou, caso já os tenha completado, logo que entre em vigor o presente contrato.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - Mantém a redacção em vigor.

4 - Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 15.ª

(Subsídio de refeição)

A todos os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição, no valor de 1,77 € por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 16.ª

(Abono para falhas)

1 - Os profissionais com a categoria de Técnico de Contas e Empregado de Serviço Externo que realizem pagamentos, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas correspondente a 20,05€ por mês.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 17.ª

(Acréscimo à Remuneração)

1 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 1.ª e Fogueiro de 1.ª será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 150,73€.

2 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 2.ª e Fogueiro de 2.ª será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 156,21€.

3 - Para as categorias de Serralheiro Civil ou Mecânico de 3.ª e Fogueiro de 3.ª será acrescida à remuneração mensal constante da tabela salarial, 143,43€.

Cláusula 18.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1 - Mantém a redacção em vigor.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores terão direito:

- a) A um subsídio de alimentação no valor de 3,65€, desde que o trabalho se prolongue para além das 21 horas.
- b) Mantém a redacção em vigor.
- c) Mantém a redacção em vigor.

4 - Mantém a redacção em vigor.

ANEXO I

**TABELA SALARIAL E GRAUS
DE REMUNERAÇÃO**

Graus	Categorias	Remunerações
I	Administrador Director Gerente	1.026,00 €
II	Chefe de Serviços Chefe de Contabilidade Chefe de Escritório Técnico de Contas Técnico Analista Técnico de Vinhos	869,00 €
III	Guarda- Livros Chefe de Secção Tesoureiro Enc. Geral de Armazém Caixeiro Encarregado	755,00 €
IV	Enc. de Armazém ou Fiel de Armazém Caixeiro Chefe de Secção Secretária de Direcção Correspondente em Línguas Estrangeiras Operador de Máquinas de Contabilidade de 1. ^a Operador de Informática de 1. ^a Caixa 1. ^o Escrivão	673,00 €
V	2. ^o Escrivão 1. ^o Caixeiro Operador de Máquinas de Contabilidade de 2. ^a Operador de Informática de 2. ^a Fogoeiro de 1. ^a Serralheiro Civil ou Mecânico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Ajudante de Enc. de Armazém ou Fiel de Armazém Motorista de pesados Cobrador	555,00 €
VI	Operador de Telex 2. ^o Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Serrador Condutor de Empilhadora Motorista de Ligeiros Dactilógrafo com mais de 2 anos Caixoteiro Estagiário de Escritório de 2. ^o ano	515,00 €
VII	3. ^o Caixeiro Serralheiro Civil ou Mecânico de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Telefonista Dactilógrafo com menos de 2 anos	491,00 €

Graus	Categorias	Remunerações
VII	Empalhador ou Empalhadeira Contínuo Porteiro Guarda Trabalhador de Armazém Estagiário de Escritório do 1. ^o ano	491,00 €
VIII	Engarrafadeira Servente Caixeiro Estagiário do 2. ^o ano	444,00 €
IX	Caixeiro Estagiário do 1. ^o ano Aprendiz de Tanoeiro	310,00 €
X (a)	Técnico de Contas Guarda-Livros Correspondente em Línguas Estrangeiras	371,00 €

(a) Profissionais em Regime Livre

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Artigo 3.^o - Os outorgantes declaram que estimam estarem abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 6 empregadores e 281 trabalhadores.

Funchal, em 11 de Maio de 2007.

Pela ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

Humberto Jardim - Mandatário
António Barreto - Mandatário

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

Ivo Moniz da Silva - Membro da Direcção
Valdemar Hipólito Santos - Membro da Direcção

Depositado em 17 de Maio de 2007, a fl.^{as} 30 verso do livro n.^o 2, com o n.^o 16/2007, nos termos do artigo 549.^a do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.^o 99/2003, de 27 de Agosto.

ACTentre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.^a, e outras e a FESMAR - Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar - Alteração Salarial e Outras/Texto Consolidado

A alteração salarial e publicação integral do ACT para a marinha de comércio, publicado integralmente no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.^a Série, n.^o 17, de 8 de Maio de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a Série, n.^o 18, de 15 de Maio de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 - O presente ACT aplica-se à actividade dos transportes

marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e os inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 - Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3 - Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 - A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 - Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 - As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 - Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e actividade profissional

Cláusula 3.^a

Recrutamento

1 - O recrutamento e selecção dos inscritos marítimos, são da competência do armador, que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2 - Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 - O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 4.^a

Quadros de pessoal

O armador deverá ter um quadro de inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações dos navios.

Cláusula 5.^a

Contrato individual

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT.

Cláusula 6.^a

Actividade profissional

A actividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.^a

Deveres dos inscritos marítimos

São deveres dos inscritos marítimos:

- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e protecção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
- Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres dos armadores

São deveres dos armadores:

- Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;
- Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;

- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;
- f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua actividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho;
- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os inscritos marítimos seus representados na empresa da actividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos inscritos marítimos abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 9.^a

Garantias dos inscritos marítimos

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o inscrito marítimo exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressões sobre o inscrito marítimo para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente ACT;
- d) Obrigar o inscrito marítimo a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos inscritos marítimos.

Cláusula 10.^a

Classificações

1 - Para efeitos deste contrato é adoptado o enquadramento profissional e o descritivo de funções constantes dos anexos I e III, respectivamente.

2 - Sempre que necessário, poderá o inscrito marítimo desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de inscrito marítimo devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança, dessa função.

Cláusula 11.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT, consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2 - O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de quatro horas.

3 - Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 e as 21 horas, divididas por dois períodos de trabalho.

4 - Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de oito horas consecutivas.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - São isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico, segundo-oficial de máquinas e enfermeiro. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros inscritos marítimos que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2 - A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

Cláusula 14.^a

Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2 - O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 - Para além do horário normal, os inscritos marítimos são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 - Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o inscrito marítimo é obrigado a executar:

- a) O trabalho que o comandante (ou mestre) julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante (ou mestre) com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os inscritos marítimos tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;
- c) A normal rendição dos quartos.

5 - Quando embarcados, os inscritos marítimos terão direito à prestação de oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 16.^a

Saída de portos nacionais

Os navios não deverão sair de portos nacionais no dia 25 de Dezembro, salvo se por imposição das autoridades marítimas ou portuárias, ou quando se verificarem condições que possam implicar perda de vidas, bens ou afectação do meio ambiente.

Cláusula 17.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.^a

Retribuição

1 - A retribuição compreende a retribuição base mensal, o subsídio de IHT, as diuturnidades e o subsídio de gases.

2 - Não integram o conceito de retribuição:

- a) O suplemento de embarque;
- b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
- f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
- g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) A participação nos lucros da empresa armadora.

Cláusula 19.^a

Tempo e forma de pagamento

1 - O armador obriga-se a pagar pontualmente ao inscrito marítimo, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 - Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao inscrito marítimo a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 - O pagamento será efectuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo inscrito marítimo, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4 - No acto de pagamento será entregue ao inscrito marítimo documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 20.^a

Retribuição base mensal

1 - A retribuição base mensal devida aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por este ACT é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 - A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal, as diuturnidades e o subsídio de IHT, sempre que, nestes últimos casos, a eles haja direito.

3 - A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo Rm a retribuição mensal.

4 - Qualquer inscrito marítimo que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efectivo daquela função.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7% do nível VIII da tabela II de retribuições, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Cláusula 22.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 - As retribuições base mensais constantes do anexo II para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2 - Os inscritos marítimos integrados nos níveis IV a IX do enquadramento profissional que a nível de contrato individual de trabalho acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT terão direito a um subsídio igual a 30% da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

Cláusula 23.^a**Subsídio de Natal**

1 - Em Novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2 - No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 24.^a**Retribuição do período de descanso**

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data de sua atribuição, o inscrito marítimo terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 25.^a**Subsídio de férias**

1 - Anualmente, o inscrito marítimo adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 - No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 26.^a**Subsídio de gases**

Todos os inscritos marítimos dos navios-tanques petroleiros, de gás liquefeito e de produtos químicos receberão, enquanto embarcados, um subsídio diário de 0,7% do nível VIII da tabela II de retribuições.

Cláusula 27.^a**Retribuição da hora suplementar**

1 - A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,50 + S$$

para dias úteis; e:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,75 + S$$

para sábados, domingos e feriados, sendo Rh a retribuição horária, Rm a retribuição mensal, Hs as horas de trabalho normal semanal e S o subsídio por hora de gases.

2 - Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o inscrito marítimo poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 28.^a**Alimentação**

1 - A alimentação em viagem é igual para todos os inscritos marítimos e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.

2 - É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3 - Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	€ 3;
Almoço.....	€ 12;
Jantar	€ 12;
Ceia	€ 3.

- Os inscritos marítimos que iniciam o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço.
- Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho as 12 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço.
- Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar.
- Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0 horas não tem direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 29.^a**Zonas de guerra**

1 - Caso o navio vá navegar em zonas de guerra, o armador informará o inscrito marítimo desse facto antes do início da viagem, só seguindo esta viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 - Os inscritos marítimos terão direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição base quando e enquanto se encontrem em zonas de guerra.

3 - São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra, como tal qualificadas pelas companhias seguradoras, nomeadamente a Lloyds.

Serão excluídos os conflitos em que Portugal seja interveniente em situação de guerra declarada.

4 - Se somente em viagem houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o inscrito marítimo recusar prosseguir viagem, sendo repatriado até ao porto que anteceda à entrada nas zonas citadas.

5 - Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento internacional dos limites da zona de guerra, considera-se incluído na zona de guerra o mar territorial como tal considerado pelo direito internacional, até ao limite máximo de 60 milhas.

6 - Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

7 - Em caso de guerra, além do seguro previsto no número anterior, o armador obriga-se a celebrar um contrato de seguro especial no valor de € 50 000 por inscrito marítimo, pagável em caso de morte ou invalidez permanente.

8 - O seguro previsto no número anterior torna-se obrigatório logo que o navio entre na zona de guerra.

Cláusula 30.^a

Suplemento de embarque

1 - Em substituição do pagamento das horas suplementares, os armadores podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2 - O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a.

3 - O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem as tabelas salariais constantes do anexo II:

- Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de vinte horas suplementares - 106%;
- Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de quarenta horas suplementares - 124%;
- Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de sessenta horas suplementares - 143 %;
- Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de oitenta horas suplementares - 161%.

4 - Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o chefe radiotécnico e o segundo-oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.^a e 13.^a.

5 - Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da

retribuição no valor de 125% da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a.

6 - Os armadores que pratiquem sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com as tabelas salariais se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes podem adoptar os mesmos procedimentos se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

Cláusula 31.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 - Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2 - Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 32.^a, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3 - No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 50,70.

4 - Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 43 080.

5 - O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6 - O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 32.^a

Ajudas de custo

1 - Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, os armadores suportarão todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos inscritos marítimos.

2 - Se houver acordo entre o inscrito marítimo e o armador, nos termos do n.º 2 da cláusula 31.^a as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

CAPÍTULO VI

Suspensão de prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

1 - Os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementares.

2 - São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

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

3 - São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;
 Feriado municipal da localidade de sede do armador;
 Dia da Marinha Mercante;
 24 de Dezembro.

Cláusula 34.^a

Períodos de descanso em terra

1 - Por cada mês de embarque, o inscrito marítimo adquire direito aos seguintes períodos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho:

- a) 20 dias consecutivos nos navios de transporte de produtos petrolíferos, produtos químicos e gases liquefeitos;
- b) 15 dias consecutivos nos restantes navios.

2 - Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3 - Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e inscrito marítimo.

4 - O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5 - O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o inscrito marítimo, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6 - O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7 - Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para 1.º dia útil após a alta.

8 - No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9 - Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10 - No caso de navios em construção no estrangeiro, os inscritos marítimos deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente ACT, sendo a duração do tempo de estada no estrangeiro e a respectiva remuneração acordadas em contrato individual de trabalho com o armador.

11 - Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12 - Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13 - O armador que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao inscrito marítimo, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respectivo subsídio de férias.

Cláusula 35.^a

Apresentação após as férias

1 - O inscrito marítimo estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2 - O inscrito marítimo que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3 - É obrigação do armador informar o inscrito marítimo de qual a documentação a actualizar, se for caso disso.

Cláusula 36.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 - Quando o inscrito marítimo esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 - Terminado o impedimento, deve o inscrito marítimo apresentar-se no dia imediato ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o inscrito marítimo, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos a cunhados do inscrito marítimo ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao inscrito marítimo, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos vistos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o inscrito marítimo tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6 - Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7 - Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8 - Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontra no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9 - Para os efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

1 - Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 37.^a.

2 - As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassar os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

Cláusula 39.^a

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

Cláusula 40.^a

Comunicação das faltas

1 - Quando o inscrito marítimo não puder apresentar-se ao serviço deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2 - Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o inscrito marítimo enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 - A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 - O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao inscrito marítimo prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o inscrito marítimo apresentá-la no prazo de 30 dias após tal notificação.

5 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1 - Poderão ser concedidas aos inscritos marítimos que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 - É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a

Cessaçã o de contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho cessa nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 - Para cálculo das indemnizações previstas no referido Código do Trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 18.ª deste ACT, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa armadora.

3 - O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão. No entanto, se nos últimos 18 meses o inscrito marítimo tiver sido matriculado em navios enquadráveis em diferentes tabelas salariais, os cálculos terão por base a tabela II.

CAPÍTULO VII

Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa

Cláusula 43.ª

Contribuição para a segurança social

Os armadores e os inscritos marítimos contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 44.ª

Assistência na doença

1 - Todo o inscrito marítimo, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 - As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3 - Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a segurança social.

Cláusula 45.ª

Seguro por acidente de trabalho

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 46.ª

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o inscrito marítimo, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 47.ª

Inspecções médicas

Os armadores assegurarão de sua conta inspecções médicas periódicas dos inscritos marítimos, preferencialmente antes do embarque.

Cláusula 48.ª

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Higiene e segurança

Cláusula 49.ª

Princípios gerais

1 - Os armadores obrigam-se a instalar os inscritos marítimos em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 - A defesa das garantias dos inscritos marítimos nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios inscritos marítimos a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3 - Aos inscritos marítimos serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas actividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4 - A formação sobre higiene e segurança dada aos inscritos marítimos deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respectiva retribuição.

Cláusula 50.ª

Locais de trabalho e equipamento individual de protecção

1 - Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 - O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos inscritos marítimos, será posto à disposição pelos armadores.

3 - O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 51.ª

Alojamento dos tripulantes

1 - Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 - Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 - O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos inscritos marítimos, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação e desenvolvimento

1 - Os armadores assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do inscrito marítimo, nomeadamente, através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 - As acções de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade do armador os custos de transporte, refeições e alojamento.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente ACT e demais legislação aplicável.

Cláusula 54.^a

Bem-estar a bordo

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 55.^a

Serviço de lanchas

Quando o navio estiver fundeado, o armador obriga-se a assegurar um serviço de ligação com terra que permita a normal rendição de serviço, desde que a lei local e as condições de segurança o permitam.

Cláusula 56.^a

Familiares a bordo

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições actualmente praticadas.

Cláusula 57.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo inscrito marítimo.

Cláusula 58.^a

Avanços a bordo

Os inscritos marítimos dos navios que escalem portos estrangeiros poderão solicitar ao comandante avanços mensais no valor de 25% da sua retribuição base mensal, podendo aquele valor ser ultrapassado em conformidade com as normas internas dos armadores e as disponibilidades dos fundos de caixa a bordo. As importâncias assim avançadas serão descontadas na retribuição mensal.

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

1 - Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 - Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 - Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 60.^a

Protecção dos bens deixados a bordo

1 - Em caso de doença, acidente ou morte de um inscrito marítimo, o armador ou seu representante adoptarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2 - O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo inscrito marítimo desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 61.^a

Perda de haveres

1 - Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 - A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 3000.

3 - Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 - Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5 - O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 62.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

Cláusula 63.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 - Aos inscritos marítimos aplica-se o regime legal de protecção da maternidade e paternidade.

2 - Para usufruírem deste regime os inscritos marítimos terão de informar por escrito os armadores e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 64.^a

Cantinas

Em conformidade com a regulamentação interna de cada armador, os inscritos marítimos podem criar cantinas a bordo, cuja gestão será da sua responsabilidade, obrigando-se o armador a adiantar os montantes necessários às despesas, de que será totalmente reembolsado.

Cláusula 65.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente ACT

As partes consideram que este ACT, no que respeita aos inscritos marítimos e armadores por ele abrangidos, é globalmente mais favorável que as convenções colectivas de trabalho anteriores.

CAPÍTULO XI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 66.^a

Comissão

1 - Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes dos armadores, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2 - No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente ACT comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 - As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACT e deverão ser enviadas para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

5 - A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 67.^a

Fontes de direito

1 - Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2 - Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 68.^a

Retribuição dos Praticantes

1 - A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de € 630, o qual cobre as oito horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do n.º 5 da cláusula 15.^a e das cláusulas 23.^a, 24.^a e 25.^a deste ACT.

2 - Com excepção das cláusulas relativas à retribuição do trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, são aplicáveis aos praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Níveis Salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Radiotécnico-chefe.
IV	Oficial chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista chefe de quarto. Oficial radiotécnico.
V	Mestre costeiro.
VI	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1. ^a classe. Despenseiro. Enfermeiro. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.

Níveis Salariais	Funções
VII	Maquinista prático de 2. ^a classe. Cozinheiro. Bombeiro.
VIII	Maquinista prático de 3. ^a classe. Marinheiro-maquinista. Marinheiro de 1. ^a classe. Ajudante de maquinista. Padeiro.
IX	Marinheiro de 2. ^a classe. Empregado de câmaras. Ajudante de cozinheiro.

Nota. - As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

ANEXO II

Tabelas salarias

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2007)

Níveis	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I	2 527	2 105
II	2 298	1 914
III (a)	1 766	1 719
III (b) c).....	1 699	1 656
IV (c)	1 102	1 084
V	1 040	1 019
VI (d)	1 132	1 110
VI (g)	872	854
VII (f) (g)	752	738
VIII (e)	720	706
IX	695	680
IX	663	651

- (a) Corresponde à retribuição de imediato.
 (b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.
 (c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.
 (d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.^a.
 (e) Corresponde à retribuição de marinheiro-maquinista.
 (f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI.
 (g) O Contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe de quarto de máquinas, vence pelo nível IV.

PSG - navio de passageiros.
 CRG - navio de carga geral.
 PTR - navio-tanque petrolífero.
 TPG - navio de gás liquefeito.
 FRG - navio-frigorífico.
 TPQ - navio de produtos químicos.
 CST - navio-cisterna.
 GRN - navio graneleiro.
 PCT - navio porta-contentores.

ANEXO III

Descritivo de funções

Comandante. - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

- A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98;
- Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;
- Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;
- Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;
 Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
 Manuseamento e estiva da carga;
 Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;
 Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abaloamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;
 Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;
 Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

Guia médico internacional para navios;
 Secção Médica do Código Internacional de Sinais;
 Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;
 Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;
 Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

- A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo;
- Controlo e manutenção em permanente validade dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

- ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;
 - iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;
 - iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;
 - v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;
 - vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;
 - vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e da carga;
- c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Imediato. - é a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

Oficial chefe de quarto de navegação. - É a função, desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de Quarto em Porto, adoptados por aquela Convenção;
- b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Radiotécnico - Chefe. - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia directa de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade, actua de modo a:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e a sua área de competência.

Oficial radiotécnico. - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Chefe de máquinas. - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade, o seu detentor actua tendo em conta:

- a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:
- i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada à realização de um quarto em serviço;
- ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;
- iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobresselentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;
- iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

- Máquinas de propulsão;
- Caldeiras;
- Máquinas auxiliares;
- Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;
- Máquinas de convés e equipamento de cargas;
- Sistemas automáticos a automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;
- Instalações de combustíveis e lubrificantes;
- Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;
- Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;
- Prevenção, detecção e extinção de incêndios;
- Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros; Utilização dos meios de salvação;

Recepção do que na subalínea iii) se refere;

- b) A legislação nacional e internacional aplicável;
- c) As normas internas da Empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e a sua área de competência;
- d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;
- e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;

O tipo e estado das máquinas;

As formas especiais de condução determinadas por certos factores, tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

As qualificações e experiência do pessoal afecto;

A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

Segundo-oficial de máquinas. - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das acções da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

Oficial maquinista chefe de quarto - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adoptados por aquela Convenção;
- b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Praticante - É a actividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com prática, a sua formação escolar e que sob a orientação de um oficial de categoria superior.

Mestre costeiro. - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, ao qual compete, nos termos legais, comandar embarcações de navegação costeira Nacional com a arqueação bruta inferior a 200 t. Como tal, são atribuíveis e caracterizam esta função:

- a) As tarefas indicadas para a função «comandante» tal como se encontram definidas na regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e do Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, e emendas de 1995, com as adaptações requeridas pelo tipo de embarcação e área em que opera caracterizadas na regra II/3 do mesmo diploma;
- b) As obrigações determinadas pela legislação nacional e internacional, particularmente as que respeitem à segurança e protecção do meio ambiente marítimo;
- c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Electricista. - É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Tarefas de manutenção e reparação:

Das máquinas eléctricas;

Da rede de energia eléctrica (produção, distribuição e utilização);

Do sistema eléctrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização.

- b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adoptado, dos materiais de consumo, sobresselentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

Maquinista prático - É a função caracterizada como adiante se indica:

- a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a sua função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;
- b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «oficial de máquinas» ;
- c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

Despenseiro. - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da mestrança e marinagem de câmaras:

- a) Requisitar, recepcionar, conservar e movimentar os mantimentos e equipamento do serviço de câmaras e artigos de consumo respeitantes à sua área de competência;
- b) Assegurar a manutenção da higiene e limpeza de todos os locais afectos ao serviço de câmaras;
- c) Elaborar as ementas em cooperação com o cozinheiro;
- d) Tomar a chefia da cozinha executando as tarefas inerentes à função «cozinheiro» no impedimento deste.

Observação. - O despenseiro é responsável pelo serviço de câmaras perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

Enfermeiro. - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas orientadas para a prevenção da doença e promoção da saúde, e as determinadas pelo despiste precoce, tratamento imediato e reabilitação para o trabalho;

- b) Apoiar os restantes serviços de bordo em matéria de saúde, higiene e segurança e, nomeadamente, na análise e tratamento de águas, na limpeza e higiene do navio, no cumprimento das normas de segurança;
- c) Requisitar, recepcionar, conservar e movimentar os artigos e materiais respeitantes à sua área de competência;
- d) Executar as tarefas administrativas inerentes à sua função.

Observação. - Nos navios sem médico, o enfermeiro é responsável pelo serviço de saúde perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

Contramestre. - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da marinagem de convés:

- a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- d) Conservar e movimentar os sobresselentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda, de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;
- e) Recepcionar e conferir os materiais;
- f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;
- g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro; e
- h) Quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

Mecânico de bordo. - É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

- Serralharia mecânica, para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;
- Serralharia civil, para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;
- Operação com o torno mecânico;
- Soldadura;
- Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;
- Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

Carpinteiro. - É a função, executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

Cozinheiro. - É a função, desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

- a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e empratar;
- b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;
- c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

Bombeiro - É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as manobras de movimentação de cargas e lastro, de lavagem, limpeza, desgaseificação e inertização dos tanques e sistemas de carga e de aquecimento de carga;
- b) Conduzir de modo seguro e eficiente as bombas e demais equipamentos inerentes e necessários às manobras referidas na alínea a);
- c) Executar as tarefas de manutenção e reparação respeitantes à sua área de competência e controlar, de acordo com o modelo adoptado, os materiais de consumo, sobresselentes e ferramentas inerentes à função.

Marinheiro de 1.ª classe. - É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;
- b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;
- c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- f) Executar trabalhos de marinheria e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

Marinheiro maquinista. - É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada pelo exercício de funções normalmente atribuídas aos ajudantes de motorista e, quando as condições de trabalho a bordo o permitam, de funções atribuídas aos marinheiros de 2.ª classe.

Ajudante de maquinista. - É a função, atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

- a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direcção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;
- b) Colaborar nas limpezas e nas acções de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Padeiro. - É a função, desempenhada por um profissional detentor da categoria de padeiro, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas necessárias à fabricação de pão;
- b) Participar na limpeza de paióis, frigoríficos, cozinha e respectivo equipamento;
- c) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

Marinheiro de 2.ª classe. - É a função, desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;

- b) Efectuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado», tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada, para ratificação, pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951; e
- c) Nos casos em que a lotação do navio o exija, actuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

Empregado de câmaras. - É a função, desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas necessárias à manutenção da higiene, limpeza e arrumação dos camarotes e demais instalações da área de competência do serviço de câmaras;
- b) Preparar as mesas, servir as refeições e lavar e limpar o material utilizado;
- c) Aviar nos paióis todo o material de consumo e de limpeza e outro para o serviço.

Ajudante de cozinheiro. - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de ajudante de cozinheiro, caracterizada por:

- a) Participar na limpeza dos paióis, frigoríficos, cozinha e respectivo equipamento;
- b) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho sete empresas e 250 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Março de 2007.

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
 SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
 SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
 SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.
 João de Deus Gomes Pires, mandatário.
 José Manuel Morais Teixeira, mandatário.
 Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Pela Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª:

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S.A.:

Carlos Oliveira, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S.A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Pela Transinsular - Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

José António Fernandes Catarino, mandatário.

Pela Navegar - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S.A.:

Lázaro Manuel do Carmo Delgado, mandatário.

Pela Portline - Transportes Marítimos Internacionais, S.A.:

João Alberto dos Santos Pavão Nunes, mandatário.

Depositado em 19 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 61/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 16, de 29/4/2007).

CCT entre a APEQ - Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Revisão Global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;
 Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
 Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados;
 Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza; Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
 Associação Portuguesa das Empresas Químicas;
 Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
 Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
 Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
 Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

e, por outra, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 a 8 da presente cláusula.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 - A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4 - A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 - As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6 - Havendo denúncia do CCT, este renova-se por um período de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor por mais 6 meses enquanto estiver a decorrer a conciliação ou a mediação e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 - Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8 - Salvo se houver nova convenção, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do CCT:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) Categorias e enquadramento profissionais;
- e) Carreiras e progressões profissionais.

9 - Em caso de cessação da convenção, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Direito à actividade sindical

1 - Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 - Os delegados sindicais têm direito a afixar em local apropriado no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservados.

3 - A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 - Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores sempre que necessário.

5 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, e sem prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem

Cláusula 4.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 - Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito individual de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2 - Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3 - As direcções dos sindicatos comunicarão por escrito às empresas a identificação dos delegados sindicais eleitos e beneficiários desse direito, dentro dos limites previstos na lei, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical e intersindical de delegados.

4 - As direcções dos sindicatos deverão observar igual procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5 - Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais trinta e seis horas anuais.

6 - Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, ou pela comissão

intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no n.º 2.

4 - A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 6.^a

Quotização sindical

1 - As empresas obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 - O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 - As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas n.º1 são da responsabilidade das empresas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

1 - Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 - A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 - A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- Identificação dos outorgantes;
- Categoria ou escalão profissional;
- Classe ou grau;
- Retribuição;
- Horário de trabalho;
- Local de trabalho;
- Condições particulares de trabalho, quando existam;
- Duração do período experimental;
- Nos casos de contrato a termo, prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

4 - Sempre que existam, deverão ser ainda fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- Outros regulamentos específicos da empresa, nomeadamente regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 8.^a

Readmissão

1 - A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade ou caducidade do contrato.

2 - O trabalhador que seja reformado e a quem for anulada, nos termos legais, a pensão de reforma por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez terá preferência na readmissão na empresa para qualquer lugar para o qual tenha aptidões profissionais.

3 - O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais VII a XII;
- 120 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais V e VI;
- 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais I a IV.

2 - Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 - Sempre que o período experimental seja mais longo que o fixado na alínea a) do n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

4 - Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5 - Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato sem termo com outra entidade empregadora mediante garantia de trabalho na nova empresa.

Cláusula 10.^a

Contrato de trabalho a termo

1 - A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração temporária do contrato.

3 - Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

4 - A caducidade do contrato de trabalho a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação, nos termos legais.

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

1 - Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 - Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, sendo obrigatória a equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 12.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 - Quando o trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição praticada na empresa para a categoria mais elevada, desde que esta seja predominante.

2 - Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 13.^a

Reconversão

1 - Na medida do possível, a entidade empregadora reconverterá os trabalhadores em categoria profissional ou função compatível nos seguintes casos:

- Quando a alteração tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 - No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora assegurará a formação e a preparação necessárias e suportará os encargos daí decorrentes.

3 - No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador tem o direito ao pagamento da retribuição mensal da nova categoria independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora,

beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 - Da reconversão não poderá resultar em caso algum perda ou baixa de quaisquer benefícios ou regalias.

5 - O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a entidade empregadora se compromete a proporcionar-lhe.

6 - A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 - Na situação de incapacidade permanente, caso à entidade empregadora não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 74.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso

1 - Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria, escalão ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

2 - O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos II e III.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 15.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1 - A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 - Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 16.^a

Formação contínua

1 - Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 - No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos.

3 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas

estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, acumuláveis ao longo de três anos, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 - O conteúdo da formação referida no n.º é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 - O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 17.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 - Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e mais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 - A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.ª

Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação sindical certificada;
- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

- Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição;
- Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;
- Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;
- Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1996.

Cláusula 19.ª

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido às empresas:

- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, e mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, ou exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto nas cláusulas 38.ª («Mobilidade funcional») e 39.ª («Substituição temporária»);
- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na lei e neste CCT;
- Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2 - A prática por parte da entidade empregadora de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no n.º 1 da cláusula 74.ª («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

Cláusula 20.ª

Deveres dos trabalhadores

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, 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) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 21.ª

Noção de local de trabalho

1 - Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações da empresa em que o trabalhador normalmente presta serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

2 - A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste CCT.

Cláusula 22.ª

Mobilidade geográfica

1 - A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 74.ª («Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho»).

3 - A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência.

4 - Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser descredenciadas e comprovadas.

5 - Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição mensal.

6 - Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

Cláusula 23.ª

Transferência temporária de local de trabalho

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos oito dias de antecedência.

2 - Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3 - A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 24.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais nem as oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 - Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 - Sempre que a organização do trabalho o justifique, os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a trinta minutos.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1 - Os períodos de trabalho diário e semanal dos trabalhadores em regime de trabalho normal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

- O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
- O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as cinquenta horas;
- Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;
- Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

- As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 - Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas consecutivas.

3 - Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência desde que não haja transportes públicos para o efeito nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno

1 - Para os trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com os trabalhadores.

2 - Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente.

B) Trabalhadores em regime de turnos

1 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala.

3 - Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo deverão coincidir, em regra, com o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

4 - As escalas de turno deverão ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1 - O período normal de trabalho em regime de turnos será em média anual de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 - Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os

limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos terão de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais ou, na falta destes, os sindicatos outorgantes representativos daqueles trabalhadores.

3 - As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

4 - Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade empregadora no início do trabalho. Não são porém permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou com encargos suplementares para a entidade empregadora motivados por essas trocas.

6 - A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste contrato pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

Cláusula 29.^a

Organização do trabalho em regime de turnos

1 - Em regime de três turnos os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

2 - O período referido no número anterior será utilizado junto ao próprio posto de trabalho, que deve ter condições adequadas para o efeito, e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

3 - Em regime de dois turnos aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da opção dos trabalhadores pelos regimes diferentes que estejam a ser praticados nas respectivas empresas.

4 - Qualquer trabalhador só poderá ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a um dia completo de calendário.

5 - As entidades patronais obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários de turnos.

6 - A escala prevista no número anterior bem como quaisquer alterações subsequentes deverão obedecer sempre ao preceituado neste contrato e na lei.

7 - Qualquer trabalhador que comprove através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina do trabalho escolhido por ele e do médico do trabalho da empresa a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará no prazo máximo de 30 dias ao horário normal para funções compatíveis com as suas qualificações.

8 - Em caso de desacordo entre médicos, para os efeitos do número anterior, será solicitado conjuntamente por eles o parecer de um terceiro médico especialista que decidirá.

9 - As despesas resultantes da aplicação do disposto no número anterior serão suportadas pela entidade empregadora.

Cláusula 30.^a

Horário flexível

1 - Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

- a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;
- b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;
- c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;
- d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);
- e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 - A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução.

3 - Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

4 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

6 - A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho

suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto nesse transporte é também pago como suplementar, excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7 - Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a entidade empregadora assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de duas horas.

8 - O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

9 - Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

10 - O tempo gasto na refeição não será retribuído quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

11 - Quando o tempo gasto na refeição deva ser retribuído, apenas serão considerados, para o efeito, os períodos para refeição e descanso previstos nas cláusulas 25.^a («Período normal de trabalho») e 29.^a («Organização do trabalho em regime de turnos»), até ao limite de uma hora.

12 - Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, terá direito ao subsídio de refeição previsto neste contrato e a entidade empregadora é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no n.º 6 desta cláusula.

Cláusula 32.^a

Limites de trabalho suplementar

1 - A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia e de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e setenta e cinco horas anuais.

2 - Os limites previstos no número anterior não se aplicam nos casos em que o trabalho suplementar é prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 - O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3 - No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4 - O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 34.^a

Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado

1 - O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 - O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 4 da cláusula 33.^a («Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 50.^a («Retribuição do trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 - A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos

dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, observadas as ressalvas constantes da lei.

5 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a («Subsídio por IMT»). Os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção na empresa podem renunciar a este subsídio.

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

1 - O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos nos números seguintes.

2 - A empresa deve elaborar escalas de serviço de prevenção de molde que haja alternância no descanso.

3 - Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4 - O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho o mais rapidamente possível.

5 - A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

6 - O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta da cláusula 49.^a («Retribuição do serviço de prevenção»).

7 - Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior;
- b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Considera-se também como nocturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 - O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 56.^a («Retribuição do trabalho nocturno»).

Cláusula 38.^a

Mobilidade funcional

1 - O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e actividade para que foi contratado.

2 - Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 - O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 39.^a

Substituição temporária

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua na maioria das funções, passará a receber a retribuição base mensal e demais prestações inerentes à função desse outro trabalhador, enquanto se mantiver a substituição.

2 - A substituição termina com o regresso do trabalhador substituído, não podendo ter duração superior a seis meses, salvo acordo expresso do trabalhador substituído.

3 - Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituído passa à categoria do substituído se, 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituído que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 40.^a

Princípio geral

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

2 - Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 - Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

4 - Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 - O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

6 - As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a Administração Pública, quando o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura.

Cláusula 42.^a**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente, Regiões Autónomas e estrangeiro**

1 - Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea d) da cláusula 41.^a («Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»);
- c) No continente, ao pagamento das despesas de transporte efectuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;
- e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou de pais;
- f) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação, de acordo com as regras internas da empresa.

2 - Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 43.^a**Cobertura dos riscos de doença**

1 - Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo Serviço Nacional de Saúde ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam àquele serviço se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 - Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3 - O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 - Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 44.^a**Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 - Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a um ano para os deslocados no estrangeiro.

2 - No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

Cláusula 45.^a**Regime especial de deslocações**

1 - Os trabalhadores com as categorias referidas nos números seguintes ficam exclusivamente sujeitos em matéria de deslocação ao regime definido na presente cláusula.

2 - Os trabalhadores com as categorias de inspetor de vendas, prospector de vendas, chefe de vendas, técnico de vendas e demonstrador têm direito, nas suas deslocações ao serviço da empresa, ao pagamento das despesas de alojamento, refeição e transporte, bem como de outros gastos feitos nas deslocações, em termos a acordar com a entidade empregadora.

3 - Quando nas deslocações referidas no número anterior o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura, ser-lhe-á pago por cada quilómetro percorrido em serviço o valor que em cada momento vigorar para a Administração Pública.

4 - Os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista tomarão as suas refeições nas horas que forem mais convenientes para o serviço, sem prejuízo de disposições legais imperativas e tendo como referência os seguintes horários:

Almoço - entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;
Jantar - entre as 19 e as 21 horas;
Ceia - entre as 0 e as 5 horas.

O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

5 - Todo o tempo, até ao máximo de uma hora, utilizado pelos trabalhadores com a categoria de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista para tomar as refeições fora do período normal de trabalho será pago como trabalho suplementar.

6 - Os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados, ajudante de motorista e distribuidor, neste último caso quando no exercício efectivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço - € 1,50;
Almoço ou jantar - € 7,65;
Ceia - € 3,80.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 - A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as retribuições mínimas previstas nas tabelas constantes do anexo III.

3 - Não se consideram como integrando a retribuição, designadamente, as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, o subsídio do serviço de prevenção, os abonos para falhas, a retribuição especial por trabalho nocturno, a participação nos lucros da empresa, os prémios de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

4 - O subsídio de turno, o subsídio de isenção de horário de trabalho (IHT) e a retribuição especial por trabalho nocturno integram para todos efeitos a retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5 - Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

6 - Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor de retribuição mensal e n é o número médio de horas de trabalho normal a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1 - O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 - A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque, vale postal ou transferência bancária, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no último dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pela entidade empregadora;
- c) O tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço;
- d) O documento discriminativo dos valores da retribuição deve ser entregue ao trabalhador até à data do seu vencimento.

3 - O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a retribuição fixa ou variável.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de € 27,20.

2 - Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

Cláusula 49.^a

Retribuição do serviço de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção, nos termos da cláusula 36.^a, terá direito a um subsídio correspondente a:

- a) Quinze horas de retribuição base por cada semana completa de prevenção (sete dias seguidos);
- b) Acréscimo de três horas de retribuição base por cada feriado que ocorrer durante uma semana completa de prevenção;
- c) 0,30% da retribuição base horária por cada hora de prevenção.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 150% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

3 - Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a**Subsídios de turno**

1 - São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este CCT que trabalhem em regime de turnos rotativos:

- a) 15% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos;
- c) 30% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e laboração contínua.

2 - Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 - É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4 - Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a retribuição de trabalho nocturno.

Cláusula 52.^a**Refeitórios e subsídio de refeição**

1 - Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas não forneçam a refeição.

2 - Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de € 4.

3 - O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

4 - No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina, será deduzido do custo da refeição o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do n.º 2, salvo se situação mais favorável for acordada.

Cláusula 53.^a**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 - Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de

turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

3 - O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 54.^a**Subsídio de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias, o qual não poderá ser superior à retribuição mensal.

2 - No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efectivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 - Quando o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

4 - Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias úteis consecutivos no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de Novembro e 30 de Abril, excluindo o período de 20 de Dezembro a 2 de Janeiro, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 25%.

Cláusula 55.^a**Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela IHT, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 35.^a («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula:

(n.º de horas diárias x 20% da retribuição base mensal) para as situações previstas na alínea b);

10% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25% do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 57.^a

Feriados

1 - São feriados obrigatórios:

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

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

3 - Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
 Terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 58.^a

Direito a férias

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

2 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 - A majoração das férias determinada no número anterior terá lugar nos termos da lei.

4 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

5 - Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT.

7 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 59.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

4 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 60.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

- Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da Comissão de Trabalhadores ou, na sua ausência, com o acordo expresso da maioria dos trabalhadores;
- Durante o período que medeia o Natal e Ano Novo, até cinco dias úteis consecutivos.

2 - Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

3 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 61.^a**Marcação do período de férias**

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

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respectivo ou, não o havendo, a Comissão de Trabalhadores.

3 - No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 - No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6 - Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

7 - As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 62.^a**Alteração da marcação do período de férias**

1 - A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

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

Cláusula 63.^a**Doença ou parto no período de férias**

1 - Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 61.^a («Marcação do período de férias»). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3 - A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento do empregador.

4 - No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

SECÇÃO III**Faltas**Cláusula 64.^a**Definição de falta**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 65.^a**Participação de falta**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3 - A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 - Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as faltas referidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 66.^a («Tipos de faltas»), que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

5 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 66.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCTe da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

4 - Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

5 - As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do n.º 2 serão

consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade empregadora de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

6 - Nos casos previstos nas alíneas dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a entidade empregadora tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

7 - A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 67.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 66.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;
- e) As previstas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 66.^a («Tipos de faltas»), quando excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 66.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 68.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas e poderão ainda ter os efeitos consignados na lei, designadamente disciplinares.

Cláusula 69.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV**Outras situações****Cláusula 70.^a****Impedimentos prolongados**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 - Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

4 - O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 71.^a**Licença sem retribuição**

1 - A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O trabalhador tem ainda direito, nos termos legalmente estabelecidos, a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores.

3 - O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade empregadora conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

4 - Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 - A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO X**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 72.^a****Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 73.^a**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 - Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

3 - Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 74.^a**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1 - O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um valor não inferior a um mês de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fracção, de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 - A compensação a que se refere o número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição mensal efectiva,

3 - Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4 - Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 75.^a**Denúncia por iniciativa do trabalhador**

1 - O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 76.^a**Certificado de trabalho**

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 - Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO XI**Disciplina**Cláusula 77.^a**Poder disciplinar**

1 - A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 - Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 - O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

Cláusula 78.^a**Sanções disciplinares**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 - A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

4 - Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5 - A sanção disciplinar não prejudica o direito de um empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 79.^a**Procedimento e prescrição**

1 - Com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 - O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO XII

Maternidade e paternidade

Cláusula 80.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador; por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 81.^a

Licença por maternidade

1 - A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionamentos estipulados pela lei.

2 - Sempre que a trabalhadora o desejar tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 82.^a

Licença por paternidade

1 - O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai trabalhador tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Protecção da segurança e saúde

1 - Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes nocivos, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2 - Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- Adaptar as condições de trabalho;

- Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- Se não for possível a tomada das medidas anteriores, terá de se operar a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 - As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou nocturno nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 84.^a

Complemento do subsídio de doença

1 - Durante cada período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a entidade empregadora pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida mensal.

2 - O complemento referido no número anterior terá como valor máximo 25% da retribuição ilíquida do trabalhador.

3 - No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito ao subsídio da segurança social, a entidade empregadora garantirá a totalidade da retribuição líquida mensal durante todo o período de doença com baixa.

4 - A retribuição do trabalhador será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a categoria que o trabalhador detinha à data da baixa.

5 - O complemento do subsídio de doença pode deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à entidade empregadora a situação de doença no prazo máximo de três dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respectiva baixa.

6 - A entidade empregadora pode suspender a atribuição do complemento previsto nesta cláusula se a doença não for confirmada pelo médico adstrito aos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho após consulta específica para o efeito, ou se o trabalhador faltar ou se recusar a esta consulta.

Cláusula 85.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 - Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respectivo subsídio.

2 - A entidade empregadora obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

Cláusula 86.^a

Incapacidade permanente

A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial, para o trabalho habitual, por acidente de trabalho ou doença profissional, um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

CAPÍTULO XIV

Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 87.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 88.^a

Medicina no trabalho

1 - As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 - O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 - Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 - As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspecção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 89.^a

Consumo abusivo de álcool ou drogas

1 - A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de

desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2 - A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3 - Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4 - O controlo, que terá de efectuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5 - As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de drogas.

6 - Em caso algum as empresas podem proceder outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

CAPÍTULO XV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 90.^a

Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 - A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para arbitrar conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3 - A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4 - Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6 - As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7 - As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

8 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

9 - Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 91.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 - As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos colectivos de trabalho, designadamente os que resultem da celebração ou revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação e mediação.

2 - Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes decidirão submetê-los ou não à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Princípio geral

Às matérias não contempladas neste CCT aplicar-se-ão as disposições da lei geral.

Cláusula 93.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 94.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação colectiva de trabalho eventualmente aplicável e, nessa medida, expressamente declaram revogados os CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 25, de 29 de Julho de 1977, e suas alterações posteriores, e o CCT para os trabalhadores fogueiros das indústrias químicas publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1983, e suas posteriores alterações.

Cláusula 95.^a

Reclassificação e categorias extintas

1 - Com a entrada em vigor da presente convenção, os trabalhadores por ela abrangidos classificados nas categorias profissionais discriminadas na tabela de reclassificação que constitui o anexo IV são integrados nas novas categorias de acordo com esse anexo.

2 - Não obstante o disposto na cláusula 14.^a («Classificação profissional»), os trabalhadores abrangidos pela presente convenção que estejam classificados em categorias constantes do CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 25, de 29 de Julho de 1977, mas não constantes da presente convenção, manterão essas categorias com o enquadramento no grupo salarial da presente convenção correspondente ao enquadramento que tinham nos grupos salariais do referido CCTV/PRT, se ao empregador não for possível reclassificá-los numa das categorias profissionais previstas no presente CCT.

Cláusula 96.^a

Revisão das categorias profissionais e progressões automáticas

Antes do termo dos três anos de vigência da presente convenção, as partes outorgantes deverão proceder a uma revisão da matéria respeitante às categorias profissionais e progressões automáticas constantes respectivamente dos anexos I, «Definição de funções», e II, «Admissão e evolução profissional», no sentido da introdução de sistemas de progressão por mérito.

Cláusula 97.^a

Compensação salarial

1 - Em virtude de nos anos de 2004 a 2006 não ter havido actualização salarial contratualmente estabelecida, os trabalhadores terão direito a receber da respectiva entidade empregadora uma gratificação extraordinária se os salários auferidos naqueles anos tiverem sido inferiores ao valor das tabelas que vigoraram a partir de 1 de Janeiro de 2003 (CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, Trabalho n.º 18, de 15 de Maio de 2003, entre a APEQ e outras e a FETESE e outros e CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, entre a APEQ e outras e o SITEMAQ e outro), acrescidos das seguintes percentagens correspondentes à inflação desses anos calculada pelo INE:

- a) Para o ano de 2004, um acréscimo de 2,4%;
- b) Para o ano de 2005, um acréscimo de 2,3 % calculado sobre os salários resultantes da aplicação da alínea anterior;
- c) Para o ano de 2006, um acréscimo de 3,1 % calculado sobre os salários resultantes da aplicação das alíneas anteriores.

2 - A gratificação extraordinária a que se refere o número anterior poderá ser paga até quatro prestações mensais seguidas, com início no decurso do 3.º mês seguinte ao da publicação deste CCT.

3 - O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores cuja categoria profissional, por virtude da reclassificação de algumas categorias operada no presente CCT, tenha sido integrada no anexo III, «Enquadramento e

retribuições mínimas mensais», em grupo de valor salarial superior ao que detinha no anterior enquadramento, ou cujas entidades empregadores passem agora a estar abrangidas pela tabela B quando a que lhes era aplicável era a tabela C.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores químicos

Analista-chefe. - É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.

Analista de 1.^a - É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade.

Analista de 2.^a - É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade.

Analista de 3.^a - É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.

Auxiliar de produção. - É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

Chefia de nível I - É o trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controlo da sua consecução, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.

Chefia de nível II - É o trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permitem coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.

Chefia de nível III. - É o trabalhador responsável pelo funcionamento e controlo de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.

Chefia de nível IV. - É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa activamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.

Especialista. - É o trabalhador integrado numa actividade produtiva que desenvolve funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. - É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Preparador de laboratório. - É o profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Semiespecializado. - É o trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Técnico de embalagem. - É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.

Técnico de higiene/segurança/ambiente. - É o trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para que a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

Técnico de produção. - É o trabalhador da área da produção que exerce funções de reconhecida complexidade exigindo preparação técnica que permita autonomia no desempenho da função e na apreciação dos resultados.

Técnico de controlo de qualidade. - É o trabalhador com funções directamente ligadas às áreas produtivas, responsável pelo controlo de qualidade das matérias-primas, produto acabado e serviço prestado.

Trabalhadores administrativos

Analista de sistemas. - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo. - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo. - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa. - É o trabalhador que na área administrativa tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento ou serviço. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, numa ou várias secções da empresa, as actividades que lhe são próprias.

Chefe de divisão. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias.

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

Director. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Estagiário. - É o trabalhador que estagia para o exercício de funções de assistente administrativo.

Secretário/a de administração. - É o trabalhador adstrito à administração ou gerência que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de actas e arquivo.

Técnico administrativo. - É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de compras. - Com o mesmo conteúdo funcional do técnico de compras dos trabalhadores comerciais.

Técnico de contabilidade. - É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Técnico de informática. - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de computador. É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação das partes de hardware e software dos computadores.

Técnico de informática industrial. - E o trabalhador que analisa os dispositivos ou técnicas de programação informática dos equipamentos industriais desenvolvidos pelos fornecedores, com vista a determinar a sua utilidade de exploração; desenvolve programação de normalização de processos técnicos de equipamento industrial a utilizar na operação; analisa o software base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse da sua aplicação, bem como a resolução de problemas técnicos informáticos do equipamento industrial, programando PLC supervisores e redes de informação.

Técnico oficial de contas. - É o trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração ou gerência da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Técnico de recursos humanos. - É o trabalhador com responsabilidades ao nível do recrutamento e selecção de novos colaboradores, da formação profissional, da comunicação, da avaliação de desempenho, bem como dos planos individuais de desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

Técnico de secretariado. - É o trabalhador que colabora directamente com outros profissionais com funções de direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza ds meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Telefonista/recepcionista. - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência e outros serviços da mesma natureza.

Tesoureiro. - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, assumindo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados e pelo controlo periódico das diversas caixas; coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme directrizes recebidas, e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; elabora os orçamentos de tesouraria e mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar certas despesas.

Tradutor. - É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de cartas, livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico ou comercial.

Trabalhadores do comércio

Caixa de balcão. - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente recebe quantias em numerário, cheque ou por meios electrónicos em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, passando recibos e efectuando o registo das operações efectuadas.

Empregado comercial. - É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

Empregado comercial ajudante. - É o trabalhador que estagia para o exercício de funções de empregado comercial.

Encarregado de armazém. - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Chefe de secção comercial. - É o trabalhador que, no estabelecimento ou secção comercial da empresa, dirige o respectivo pessoal e controla as actividades inerentes.

Chefe de vendas. - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Encarregado geral de armazém. - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais armazéns e ou tem a seu cargo dois ou mais chefes de armazéns.

Demonstrador. - É o trabalhador que faz demonstração e ou exposição de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador. - É o trabalhador que acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Fiel de armazém. - É o trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, conduzindo máquinas, guias de elevação e empilhadores; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Gestor de produto. - É o trabalhador responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto no mercado e por todas as acções necessárias a esse fim. Efectua estudos de mercado para detecção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a actualização de catálogos e mostruários.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que supervisiona a acção dos técnicos de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades e reclamações.

Operador de máquinas. - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: de empilhador, de monta-cargas, de ponte móvel, de grua, de balança ou báscula.

Prospector de vendas. - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode organizar ou colaborar na organização de exposições.

Servente de armazém. - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas indiferenciadas.

Técnico comercial. - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

Técnico de compras. - É o trabalhador cuja função primordial é a aquisição de materiais necessários às operações e áreas conexas, através de pesquisa de mercado, procurando as melhores condições de aquisição, designadamente no que respeita a qualidade e preços.

Técnico de logística. - É o trabalhador que controla os circuitos inerentes à distribuição dos produtos acabados da empresa até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e stocks. Também gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

Técnico de vendas. - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Trabalhadores metalúrgicos

Apontador. - É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Chefe de equipa. - É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Coordenador de manutenção. - É o trabalhador que coordena a manutenção de uma unidade fabril complexa que tem a seu cargo a conservação de instalações de tipo de fabricação diferentes.

Encarregado. - É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Condutor de máquinas. - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, designadamente empilhador, monta-cargas, pontes e pórticos móveis, guias e quaisquer outras máquinas para transporte ou arrumação de materiais ou produtos.

Especialista de manutenção industrial. - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Fresador mecânico. - É o trabalhador que numa máquina fresadora executa peças, trabalhando por modelo ou desenho, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

Montador de estruturas metálicas ligeiras. - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

Montador de máquinas ou peças em série. - É o trabalhador que em linhas de montagem monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

Mecânico de automóveis. - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a

automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de máquinas de balancé. - É o trabalhador que manobra com a máquina de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Praticante. - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para todas as profissões metalúrgicas não excepcionadas no anexo II.

Preparador auxiliar de trabalho. - É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base e elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

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

Programador de fabrico. - É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que elaboram as estatísticas industriais e afins.

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

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

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

Servente. - É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se nesta categoria os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução pelo trabalhador de meios mecânicos.

Soldador. - É o trabalhador que, utilizando processos de soldadura, liga entre si elementos ou peças de natureza metálica ou outra.

Técnico electromecânico. - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas ou eléctricas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Técnico mecatrónico. - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas, eléctricas ou electrónicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, e diagnósticos de avarias em PLC, supervisores e redes de informação.

Torneiro mecânico. - É o trabalhador que, num torno

mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

Ajudante de fogueiro. - É o trabalhador que sob a orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível dos geradores manuais ou automáticos e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados e exerce as funções nos termos estabelecidos no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Trabalhadores da construção civil

Apontador. - É o trabalhador que executa as folhas de ponto e de ordenados nas obras com menos de 50 trabalhadores, podendo fazer ainda o registo de entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

Carpinteiro. - É o trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeira no banco da oficina ou na obra, executa e monta estruturas ou moldes. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Encarregado. - É o trabalhador que, sob a direcção do superior hierárquico, dirige um grupo de profissionais cujo trabalho coordena.

Encarregado geral. - É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil ou outros legalmente equiparados ou de nível superior que superintende um conjunto de obras em diversos locais.

Guarda. - É o trabalhador que executa funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer dependência da obra.

Pedreiro. - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Pré-oficial. - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Pintor. - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Servente. - É o trabalhador com mais de 18 anos, sem qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areiros, estaleiros, ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Trabalhadores electricistas

Ajudante. - É o trabalhador que coadjuva os oficiais preparando-se para essa função.

Chefe de equipa. - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as

ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

Encarregado. - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial electricista. - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Oficial principal ou técnico de electricidade. - É o trabalhador electricista cujas funções se baseiam em reparações de equipamento estático e dinâmico de grande complexidade ou responsabilidade.

Pré-oficial. - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro. - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes. Amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe, especialmente, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas. Organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigia a sua apresentação e higiene, mantendo em dia um inventário de todo o material de cozinha, trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

Empregado de balcão. - É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos, arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de cantina ou refeitório. - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições. Prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo. Recepção e distribui refeições, levando tabuleiros das mesas e transportando-os para a cozinha. Lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação de refeições, tais como limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, preparação de guarnição para os pratos e executa serviços de limpeza e asseio a diversos sectores.

Encarregado de refeitório. - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no

estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal.

Trabalhador de limpeza. - É o trabalhador que limpa e arruma as várias dependências de um refeitório, limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando, recoberto com cera os soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração, remove o pó e tira manchas das paredes, tectos e móveis, dá brilho aos objectos metálicos, lava vidros e persianas, arruma móveis, objectos de adorno e outros; pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavandaria e de copa.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. - É o trabalhador que acompanha o motorista de um veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do mesmo, vigiar e auxiliar as manobras, arrumar as mercadorias no veículo, fazer a sua entrega no destino, podendo ainda fazer a cobrança dessas mercadorias e ou do seu transporte. Pode, eventualmente, coadjuvar na movimentação e arrumação dos produtos normalmente transportados.

Montador de pneus. - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Motorista de ligeiros e pesados. - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Servente. - É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas em veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. - É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no estado normal, com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Trabalhadores técnicos de desenho

Assistente operacional. - É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização na obra, interpretando as directrizes nela estabelecidas e adaptando-se aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Desenhador. - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos

complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhadorde artes gráficas. - É o trabalhador que interpreta tecnicamente e executa a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

Desenhador especializado. - É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original de esboço ou maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

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

Desenhador de topografia. - É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, ou fotográfico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

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

Trabalhadores de engenharia

Trabalhador de engenharia de grau I. - É o trabalhador que, não sendo admitido directamente para o exercício de qualquer das funções dos graus abaixo enumerados, após a sua admissão na empresa adapta os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia à prática quotidiana da empresa.

Pode, nomeadamente, sob orientação permanente de um superior hierárquico, executar trabalho técnico simples e ou de rotina, participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante.

Pode também elaborar especificações e estimativas, acompanhando a realização nas diferentes fases dos processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais ou projectos e sua concretização, tomando conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho.

Trabalhador de engenharia de grau II - É o trabalhador que elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises e trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares só ou integrado em grupo de trabalho em que participe como colaborador executante.

Pode, nomeadamente, prestar assistência a trabalhadores de engenharia mais qualificados nas actividades de produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e acessórios e, complementarmente, participar em actividade técnico-comercial, tarefas coordenadas por um superior hierárquico.

Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

Trabalhadorde engenharia de grau III. - É o trabalhador que coordena, dirige e controla, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, trabalhos de engenharia para os quais dispõe de experiência acumulada necessitando de capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade.

Poderá executar trabalhos nas actividades de produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, participar na actividade técnico-comercial.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Deverá receber orientação de um trabalhador de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares e ou complexos.

Pode coordenar, dirigir e controlar, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares.

Trabalhador de engenharia de grau IV - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa exerce o primeiro nível da supervisão directa e contínua de outros trabalhadores de engenharia, coordenando, dirigindo e organizando uma ou várias secções ou sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, actividades técnico-comerciais.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento.

Poderá rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos e sectores.

Trabalhadorde engenharia de grau V. - É o trabalhador que, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, supervisionando várias equipas de trabalhadores de engenharia do mesmo ou vários ramos, coordena, estuda, organiza, dirige e controla vários departamentos e ou serviços nas actividades que lhe são próprias. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grandes encargos ou objectivos estruturais e concernentes à política geral da empresa.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objectivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência e justeza das soluções.

Trabalhador de engenharia de grau VI - É o trabalhador que exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando nos limites dos poderes que lhe estão investidos as actividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia.

Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia.

Colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa.

Poderá exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de engenharia de acordo com os objectivos da política geral da empresa.

O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respectiva coordenação.

Para efeitos internos relativos à hierarquização de funções nas empresas, estas podem atribuir aos trabalhadores de engenharia, respectivamente, as seguintes denominações:

Trabalhador de engenharia de grau I - trabalhador de engenharia estagiário;

Trabalhador de engenharia de grau II - trabalhador de engenharia sem responsabilidade de chefia;

Trabalhador de engenharia de grau III - trabalhador de engenharia chefe de secção, chefe de sector, adjunto de chefe de departamento, adjunto de chefe de serviço;

Trabalhador de engenharia de grau IV - trabalhador de engenharia chefe de departamento ou serviço;
Trabalhador de engenharia de grau V - trabalhador de engenharia chefe de divisão;
Trabalhador de engenharia de grau VI - trabalhador de engenharia director de serviços ou director fabril.

Trabalhadores gráficos

Praticante. - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a função de estagiário.

Estagiário. - É o trabalhador que estagia para a profissão de impressor.

Flexografia

Impressor. - É o trabalhador que regula e conduz máquinas de impressão, em que esta é efectuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Pode montar os clichés de borracha nos cilindros das máquinas de impressão, faz alceamento, efectua correcções e afinações necessárias, regula a marginação, afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais de uma cor. Imprime sobre várias matérias, têxtil, plástico ou papel, e normalmente a máquina é alimentada por bobinas.

Litografia

Impressor. - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, folha-de-flandres e plásticos indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, directamente folhas de papel ou chapa de folha-de-flandres por meio de uma pedra gravada (pedra litográfica). Faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação das máquinas; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traço dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas em máquina.

Rotogravura

Impressor. - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, plástico e outros materiais, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais do impressor de litografia.

Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza

Chefe de serviços gerais. - É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores do quadro de pessoal de serviços gerais.

Guarda, vigilante ou rondista. - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, pessoal, mercadorias e veículos.

Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência e de outros serviços da mesma natureza.

Trabalhador de limpeza. - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, incluindo refeitórios, e arrumações inerentes aos respectivos serviços.

ANEXO II

Admissão e evolução profissional

A - Condições gerais de admissão

1 - **Habilitações mínimas** - as habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional exigíveis para a função.

2 - **Idade mínima** - a idade mínima legal aplicável à actividade ou sector da empresa para que se verificar a admissão.

B - Acessos, carreiras e categorias profissionais

Regras gerais

1 - A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos grupos de retribuição VI e VII do anexo III poderá ser precedida de estágio com a duração de seis meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal não inferior a 90% da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado.

2 - Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a função durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

Regras específicas

I - Trabalhadores químicos

1 - Os trabalhadores admitidos ou promovidos para os escalões do quadro abaixo serão sujeitos a um estágio com as durações máximas a seguir indicadas:

Categorias	Tempo de estágio (dias)
Chefia de nível I	150
Chefia de nível II	120
Chefia de nível III	120
Chefia de nível IV	90
Especialista.....	120
Especializado	90
Semiespecializado	60

2 - O tempo de estágio para as categorias de chefia de nível I, II e III poderá ser excepcionalmente prolongado por um período de igual duração, se se verificar, no seu termo, que o trabalhador não está devidamente preparado, ou se as características da indústria assim o impuserem.

3 - Tratando-se de admissões que se tornam definitivas, o tempo de estágio conta-se a partir da data de admissão.

4 - Tratando-se de promoções de trabalhadores ao escalão superior, só se tornam efectivas após o período de estágio previsto no n.º 1, sendo reconhecida a aptidão e ou o aproveitamento do trabalhador.

5 - Durante o período de estágio o trabalhador desempenhará apenas as funções inerentes ao posto de trabalho do escalão para o qual estagia.

6 - Sempre que seja comprovada a aptidão e preparação do trabalhador antes do termo do estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como se tivesse cumprido a totalidade do tempo estipulado no n.º 1.

7 - Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

II - Trabalhadores administrativos

1 - O estagiário, logo que complete dois anos de estágio ou, no caso de ter o 12.º ano de escolaridade ou 21 anos de idade, logo que complete um ano de estágio, será promovido a assistente administrativo de 3.ª.

2 - Os assistentes administrativos de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

3 - O número de estagiários não poderá ser superior ao dos assistentes administrativos de 3.ª.

III - Trabalhadores comerciais

1 - O empregado comercial ajudante, logo que complete dois anos de permanência na categoria, será promovido a empregado comercial de 3.ª.

2 - Os empregados comerciais de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

IV - Trabalhadores metalúrgicos

1 - Podem ser admitidos como praticantes os trabalhadores que fazem tirocínio para todas as profissões metalúrgicas, à excepção de: coordenador de manutenção, coordenador de equipa de manutenção, encarregado, técnico de mecatrónica, chefe de equipa, preparador de trabalho, técnico electromecânico, programador de fabrico, apontador, servente, condutor de máquinas, especialista de manutenção industrial.

2 - A permanência na categoria profissional de praticante não pode ser superior a dois anos.

3 - O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre, para efeitos de duração de tirocínio de praticante, de acordo com certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

4 - Os profissionais metalúrgicos de 3.ª e 2.ª classes não deverão permanecer nessas classes mais do que quatro anos.

5 - Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

6 - O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante

uma comissão composta por um representante a indicar pelo empregador e outro pelo sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se, os quais escolherão de comum acordo um terceiro, que presidirá.

V - Trabalhadores electricistas

1 - Ascendem à categoria de pré-oficial os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço na categoria.

2 - Ascendem directamente à categoria de pré-oficial os trabalhadores com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista, ou de montador electricista, os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, bem como de cursos equiparados.

3 - Ascendem à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

4 - O número de ajudantes e pré-oficiais não pode ser superior ao de oficiais.

VI - Trabalhadores da construção civil

1 - Ascendem à categoria de oficial de 2.ª os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

2 - Os oficiais de 2.ª de construção civil ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquela categoria.

VII - Trabalhadores fogueiros

1 - As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogueiro e fogueiro são as fixadas no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 - A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele Regulamento.

VIII - Trabalhadores da engenharia

1 - Consideram-se os graus I e II respectivamente de estágio de adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

2 - A integração dos trabalhadores de engenharia nos diversos graus será independente da extensão do grau académico que possuírem, devendo reportar-se apenas ao nível técnico e responsabilidade efectivamente assumida.

IX - Trabalhadores técnicos de desenho

Ascendem à categoria de desenhador (até três anos) os praticantes que possuam um curso técnico de desenho oficialmente reconhecido e tenham completado dois anos de serviço na categoria.

X - Trabalhadores gráficos

1 - Ascendem à categoria de estagiário os praticantes que tenham completado dois anos de serviço na categoria.

2 - Ascendem à categoria de impressor (uma ou duas cores) os estagiários que tenham completado dois anos de serviço na categoria e não tenham avaliação negativa.

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(Em euros)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I: Director Trabalhador de engenharia - grau VI	1 259	1 192
Grupo II: Chefe de divisão Trabalhador de engenharia - grau V	1 063	997
Grupo III: Analista de sistemas (adm.) Chefe de departamento ou serviço Trabalhador de engenharia - grau IV	912	845
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) Chefia de nível I (quím.) Coordenador de manutenção (met.) Técnico de informática Técnico de informática industrial Técnico oficial de contas Tesoureiro Trabalhador de engenharia - grau III	827	759
Grupo V: Assistente operacional (t.d.) Chefe de secção (adm.) Chefia de nível II (quím.) Desenhador-projectista (t.d.) Encarregado-geral de armazém (com.) Gestor de produto (com.) Inspector de vendas (com.) Secretário(a) de administração (adm.) Técnico de contabilidade (adm.) Trabalhador de engenharia - grau II	764	699
Grupo VI: Analista chefe (quím.) Chefe de secção comercial Desenhador especializado (t.d.) Encarregado (met./elect.) Encarregado de armazém (com.) Encarregado-geral (c.c.) Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de compras (adm./com.) Técnico de embalagem Técnico de higiene/segurança/ambiente Técnico de logística (com.) Técnico de mecatrónica (met.) Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Tradutor (mais de um ano)	699	638

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo VII: Chefe de equipa (met./elect.) Chefia de nível III (quím.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t.d.) Encarregado (c.c.) Encarregado de refeitório Oficial principal ou técnico de electricidade (elect.) Preparador de trabalho (met.) Prospector de vendas Técnico electromecânico Trabalhador de engenharia - grau I Tradutor (até um ano)	658	588
Grupo VIII: Analista de 1.ª (quím.) Assistente administrativo de 1.ª Caixa (adm.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t.d.) Empregado comercial de 1.ª Enfermeiro Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.) Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (met.) Impressor (mais de duas cores) (gráfico) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Motorista de pesados (rod. e gar.) Oficial electricista (mais três anos) Preparador auxiliar de trabalho de 18 (met.) Programador de fabrico (mais um ano (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Técnico de computador Técnico de controlo de qualidade (quím.) Técnico de produção (quím.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)	617	551
Grupo IX: Analista de 2.ª (quím.) Apontador (mais um ano) (met./c.c.) Assistente administrativo de 2.ª Carpinteiro de 1.ª (c.c.) Chefe de serviços gerais (port. vig.) Chefia de nível IV (quím.) Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Demonstrador (com.)	583	520

Grupos salariais	Tabelas			
	A	B		
Desenhador, desenhador de artes gráficas e desenhador topográfico (até três anos) (t.d.)	583	520		
Empregado comercial de 2. ^a				
Especialista (quím.)				
Especialista de manutenção industrial de 2. ^a (met.)				
Fogoeiro de 2. ^a				
Fresador mecânico de 2. ^a (met.)				
Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) ..				
Maquinista de força motriz de 1. ^a (met.) ..				
Mecânico de automóveis de 2. ^a (met.)				
Montador de máquinas ou peças em série de 1. ^a (met.)				
Motorista de ligeiros (rod.)				
Oficial electricista (até três anos)				
Operador de máquinas de balancé de 1. ^a (met.)				
Pedreiro de 1. ^a				
Pintor de 1. ^a				
Preparador auxiliar de trabalho de 2. ^a (met.)				
Serralheiro civil de 2. ^a (met.)				
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a (met.)				
Serralheiro mecânico de 2. ^a (met.)				
Soldador de 1. ^a (met.)				
Telefonista/recepcionista de 1. ^a				
Torneiro mecânico de 2. ^a (met.)				
Grupo X:			554	487
Ajudante de motorista (gar.)				
Analista de 3. ^a (quím.)				
Apontador do 1. ^o ano (met./c.c.)				
Assistente administrativo de 3. ^a				
Caixa de balcão (com.)				
Carpinteiro de 2. ^a				
Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.)				
Cozinheiro de 2. ^a				
Empregado comercial de 3. ^a				
Empregado de balcão (hot.)				
Especialista de manutenção industrial de 3. ^a (met.)				
Especializado (quím.)				
Estagiário (gráfico)				
Fogoeiro de 3. ^a				
Fresador mecânico de 3. ^a (met.)				
Maquinista de força motriz de 2. ^a (met.) ..				
Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1. ^a (met.)				
Montador de máquinas ou peças em série de 2. ^a (met.)				
Operador de máquinas (com.)				
Operador de máquinas de balancé de 2. ^a (met.)				
Pedreiro de 2. ^a				
Pintor de 2. ^a				
Pré - oficial do 2. ^o ano (elect.)				

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Preparador auxiliar de trabalho de 3. ^a (met.)	554	487
Programador de fabrico (1. ^o ano) (met.) ..		
Serralheiro civil de 3. ^a (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a (met.)		
Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.)		
Soldador de 2. ^a (met.)		
Telefonista/recepcionista de 2. ^a		
Grupo XI:	521	455
Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano		
Auxiliar administrativo		
Distribuidor (com.)		
Embalador (com.)		
Empregado comercial ajudante do 2. ^o ano		
Empregado de cantina ou refeitório		
Estagiário do 2. ^o ano (adm.)		
Guarda, vigilante ou rondista (port./c.c.)		
Montador de pneus (gar.)		
Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2. ^a (met.)		
Porteiro (port./vig.)		
Praticante do 2. ^o ano (graf./met./t.d.) ...		
Pré-oficial (c.c.)		
Pré-oficial do 1. ^o ano (elect.)		
Preparador de laboratório (quím.)		
Semiespecializado (quím.)		
Grupo XII:	497	428
Ajudante de electricista		
Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano		
Auxiliar de produção (quím.)		
Empregado comercial ajudante do 1. ^o ano		
Estagiário do 1. ^o ano (adm.)		
Praticante do 1. ^o ano (graf./met./t.d.) ...		
Servente (met./c.c./rod.)		
Servente de armazém (com.)		
Trabalhador de limpeza (hot./port./vig.) ..		

Notas

1 - Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - as empresas com facturação igual ou superior a € 3 135 000;
Grupo B - as empresas com facturação inferior a € 3 135 000.

2 - Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global toma-se por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 - O valor da facturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4 - Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5 - Por efeito da alteração do valor de facturação global prevista no n.º 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6 - Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de

2007. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 os valores das cláusulas 48.ª («Abono para falhas») e 52.ª («Refeitórios e subsídio de refeição»).

7 - Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8 - Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição pelo menos 20% acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

ANEXO IV

Tabela de reclassificação das categorias profissionais

Grupos profissionais	Anterior designação	Nova designação
Trabalhadores químicos	Não especializado	Auxiliar de produção.
Trabalhadores administrativos	Chefe de departamento	Chefe de departamento ou serviço.
	Contabilista	Técnico oficial de contas.
	Contínuo	Auxiliar administrativo.
	Correspondente em línguas estrangeiras ...	Tradutor.
	Dactilógrafo	Assistente administrativo:
	Director de serviços	Director.
	Escriturário:	Assistente administrativo:
	De 1.ª	De 1.ª
	De 2.ª	De 2.ª
	De 3.ª	De 3.ª
	Estagiário do 1.º biénio/estagiário do 3.º ano ou com mais de 21 anos.	Estagiário do 1.º ou do 2.º ano ou assistente administrativo de 3.ª, consoante o caso.
	Guarda-livros	Técnico de contabilidade
	Operador de máquinas auxiliares	Auxiliar administrativo
Programador de informática	Técnico de informática	
Secretário de direcção	Técnico de secretariado	
Subchefe de secção	Técnico administrativo	
Técnico de software	Técnico de informática industrial.	
Telefonista	Telefonista/recepcionista.	
Trabalhadores do comércio	Caixeiro:	Empregado comercial:
	De 1.ª	De 1.ª
	De 2.ª	De 2.ª
	De 3.ª	De 3.ª
	Praticante de caixeiro/caixeiro-ajudante ...	Empregado comercial ajudante do 1.º ou do 2.º ano ou empregado comercial de 3.ª, consoante o caso.
	Caixeiro de praça	Técnico de vendas.
	Caixeiro-viajante	Técnico de vendas.
	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ...	Chefe de secção comercial.
Conferente	Fiel de armazém.	
Promotor de vendas	Técnico de vendas.	

Grupos profissionais	Anterior designação	Nova designação
Trabalhadores metalúrgicos	Encarregado de conservação	Coordenador de manutenção.
	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte:	Condutor de máquinas:
	De 1. ^a	Até seis anos ou mais de seis anos, consoante o caso.
	De 2. ^a	
	Afinador de máquinas	Especialista de manutenção industrial:
De 1. ^a	De 1. ^a	
De 2. ^a	De 2. ^a	
De 3. ^a	De 3. ^a	
Mecânico de aparelhos de precisão:	Técnico electromecânico.	
De 1. ^a		
De 2. ^a		
De 3. ^a		
Não especializado	Servente.	
Trabalhadores electricistas	Ajudante do 1.º ano/2.º ano	Ajudante de electricista.
Trabalhadores de hotelaria	Encarregado de refeitório tipo B ou C	Encarregado de refeitório.
Trabalhadores rodoviários	Servente de viaturas de carga	Servente.
Trabalhadores técnicos de desenho	Praticante/tirocinante	Praticante do 1.º e do 2.º ano ou desenhador até três anos, consoante o caso.
Trabalhadores gráficos	Aprendiz/auxiliar gráfico	Praticante do 1.º e do 2.º ano ou estagiário, consoante o caso.

Declaração final dos outorgantes

1 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 600 empresas e 22 500 trabalhadores.

2 - A presente convenção substitui integralmente o CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 29 de Julho de 1977, e posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, bem como substitui o CCT para as indústrias químicas, aplicável aos trabalhadores fogueiros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

Lisboa, 29 de Março de 2007.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

Carlos Correia de Paiva, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados:

Carlos Correia de Paiva, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

José João Varela Passarinho, mandatário.

Pela APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

José João Varela Passarinho, mandatário.

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

José Manuel Gião Falcato, mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

José João Varela Passarinho, mandatário.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

José João Varela Passarinho, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SINDECES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Víctor Hugo de Jesus Sequeira, mandatário.
Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

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

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Pelo STVSIH - Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Víctor Hugo de Jesus Sequeira, mandatário.
Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SIMA- Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Alberto Paulo Simões, mandatário.

Depositado em 16 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 58/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. (Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 16 de 29/4/2007).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 16.89 (IVA incluído)