



JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 3 de Novembro de 2008



Série

Número 21

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 42/RE/2008 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração salarial e outras. 2

Portaria n.º 43/RE/2008 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras. 2

Aviso de Projecto de Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. 4

Acordo de Empresa celebrado entre a Cimentos Madeira, Lda, e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Revisão Salarial e Outras - Rectificação. 35

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Regulamentos de Extensão:****Portaria n.º 42/RE/2008**

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 20, de 17 de Outubro de 2008, 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 20, III Série, de 17 de Outubro de 2008, 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 APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 20, de 17 de Outubro de 2008, 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 às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2008.

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 3 de Novembro de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria n.º 43/RE/2008

Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 20, de 17 de Outubro de 2008, 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 20, III Série, de 17 de Outubro de 2008, 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 APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 20, de 17 de Outubro de 2008, 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 nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, 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 às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2008.

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 3 de Novembro de 2008. - 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 Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Alteração salarial e outras e 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 CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Alteração salarial e outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, 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

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, 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 ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DO SECTOR ELÉCTRICO E ELECTRÓNICO E A FETESE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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 Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Alteração salarial e outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, e transcrito neste JORAM, 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 nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, 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 Abril de 2008.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 24 de Outubro de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou colectivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes actividades industriais e ou comerciais: fabricação, projecto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3 - Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 108 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em Boletim do Trabalho e Emprego e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2 - A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2008.

3 - A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4 - A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no n.º 1.

5 - Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6 - A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no n.º 5, desde que já tenham decorrido cinco anos sobre a sua entrada em vigor.

7 - O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8 - Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objecto de publicação em Boletim do Trabalho e Emprego, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos n.ºs 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1 - São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3 - Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições;

- Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;
- Tratando-se de contrato de trabalho a termo a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40% do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 - O menor admitido nos termos do n.º 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

1 - O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 - O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Cláusula 6.^a

Objecto do dever de informação

1 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador ou a actividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal ou anual, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 - O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.^a

Meio de informação

1 - A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 - O dever prescrito no n.º 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 - Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 - A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 8.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1 - Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde.

2 - As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.^a

Informação sobre alterações

1 - Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 da cláusula 6.^a e no n.º 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3 - O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

SECÇÃO III**Período experimental****Cláusula 10.^a****Noção**

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 - As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 11.^a**Denúncia**

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

2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 12.^a**Contagem do período experimental**

1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 13.^a**Contratos por tempo indeterminado**

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 14.^a**Contratos a termo**

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

- 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.^a**Contratos em comissão de serviço**

1 - Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 - O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

SECÇÃO IV**Objecto do contrato****Cláusula 16.^a****Exercício de funções**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 - A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 - O exercício de funções, ainda que acessório, da actividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

SECÇÃO V**Deveres, direitos e garantias das partes****Cláusula 17.^a****Boa fé e mútua colaboração**

1 - O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 18.^a**Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente a retribuição, 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) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) 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;
- h) 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 e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, 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;
- k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) 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;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) 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;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

- i) 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;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Abster-se de condutas que afectem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) 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.

Cláusula 20.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) 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;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção colectiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respectivo com, pelo menos, oito dias de antecedência;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção colectiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respectivo com, pelo menos, oito dias de antecedência;
- f) 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;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) 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;
- i) 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 actividade;
- j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o

normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, directamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspecção de trabalho.

Cláusula 21.^a

Formação profissional

1 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador adequadas acções de formação profissional.

2 - O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 - A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

4 - Ao trabalhador devem ser asseguradas trinta e cinco horas de formação anual certificada, podendo o empregador antecipar, até ao limite de três anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

- a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar.
- b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respectivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 71.^a, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar.
- c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

5 - Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras acções de formação profissional, para além dos limites impostos pelo n.º 4, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

SECÇÃO VI

Contratação a termo

Cláusula 22.^a

Admissibilidade

1 - O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2 - Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de três anos.

3 - Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25% do total do respectivo emprego.

4 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

5 - Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 23.^a

Regime especial

1 - Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector eléctrico e electrónico».

2 - A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no n.º 1 da cláusula 22.^a

3 - A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4 - Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25% a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior.

SECÇÃO VII

Prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 24.^a

Poder de direcção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SUBSECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

1 - Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento directamente impostas pelo exercício dessa actividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

SUBSECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 27.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no n.º 1 da cláusula 28.^a

Cláusula 28.^a

Interrupções, intervalos e pausas

1 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;
- As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;
- As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou factores climatéricos que afectem a actividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

- As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3 - Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a dez minutos nem superiores a trinta minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respectivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

1 - Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2 - No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder quinze minutos.

Cláusula 31.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 - O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho em termos médios

1 - Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efectivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efectivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.

2 - Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 - Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4 - Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efectivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5 - A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6 - As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com, pelo menos, uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7 - Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

8 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 33.^a

Horários concentrados

1 - Por iniciativa do empregador e com o acordo de dois terços dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2 - Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos de cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3 - Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

Cláusula 34.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 35.^a

Definição de horário de trabalho

1 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 - As alterações dos horários de trabalho deve ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, entendendo-se que a adesão da maioria de dois terços dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 36.^a

Regime de trabalho flexível

1 - Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2 - O acordo a que refere o n.º 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

Cláusula 37.^a

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a («Jornada contínua»).

Cláusula 38.^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 direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados for a dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 39.^a

Trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 - Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3 - A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda 12 meses.

4 - No caso da organização do trabalho a que se refere o n.º 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5 - O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

Cláusula 40.^a

Trabalho por turnos

1 - Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 - Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3 - A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia para refeição integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5 - O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

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

7 - O empregador obriga -se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

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

9 - São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10 - A todo o trabalhador que complete 20 anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efectiva então praticada.

11 - Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de 10 anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12 - A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 41.^a

Equipas de substituição

As empresas que pela natureza da sua actividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efectuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua actividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 42.^a

Mudança para regime de turnos

1 - A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2 - O consentimento dado no acto de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efectuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 - Independentemente do estabelecido no n.º 1, o empregador, com respeito pelo disposto no n.º 7 da cláusula 40.^a, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de nacionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho nem duzentas horas por ano.

2 - O trabalho suplementar 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 não fica abrangido pelos limites decorrentes do n.º 1.

Cláusula 45.^a

Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 - O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

3 - Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, e devem ser gozados, em princípio, nos 120 dias seguintes.

4 - Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100%.

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3 - O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4 - O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abrangem o sábado e ou o domingo.

5 - Qualquer outra suspensão do trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, ou tradições locais, só poderá ocorrer mediante autorização expressa do empregador a conceder com a antecedência mínima de oito dias. Dessa autorização deverão constar necessariamente: as condições em que se processará a compensação do período da suspensão e o resultado percentual, ou numérico, da posição tomada pelos trabalhadores, sobre a «ponte», sendo indispensável que tenham votado a favor da suspensão a maioria do número total dos trabalhadores presentes ao serviço. A «ponte» será vinculativa para todos os trabalhadores.

6 - Igual procedimento será adoptado em caso de decisão destinada a vincular apenas os trabalhadores de um ou vários sectores da empresa.

7 - Se, por cessação do contrato de trabalho, não tiver sido efectuada uma suspensão acordada nos termos do n.º 5, apesar de já estar compensada, no todo ou em parte, ou se não tiver havido compensação para uma suspensão já efectuada, não haverá lugar a reivindicações de uma parte ou de outra.

Cláusula 47.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é 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 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

5 - Só as ausências ao serviço motivadas pelo gozo das licenças por maternidade e paternidade, bem como as resultantes do gozo do crédito de horas nos termos do n.º 2 do artigo 454.º do Código do Trabalho, não afectam a majoração das férias regulada nos termos do n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 48.^a

Férias no ano de admissão

1 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 - 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.

3 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 49.^a

Contratos de duração não superior a 12 meses

1 - 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.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 50.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 - O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período superior a 15 dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2 - O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3 - Fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até sete dias úteis consecutivos.

Cláusula 52.^a

Doença no período de férias

1 - No caso de o trabalhador adoecer 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, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

2 - Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3 - A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respectiva.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 53.^a

Noção

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.

3 - Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 55.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) 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;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;
- m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros.

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

Cláusula 55.^a
Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 54.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 56.^a
Comunicação da falta justificada

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 57.^a
Prova da falta justificada

1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 - A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 54.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

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 a intervenção de junta médica.

6 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 - A entidade que proceder à convocação do trabalhador para o exame médico deve informá-lo de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência a não justificação das faltas dadas por doença, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.

Cláusula 58.^a
Efeitos das faltas justificadas

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a 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;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 54.^a quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 54.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 - As faltas justificadas a que se refere a alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de 10 dias úteis por ano civil.

Cláusula 59.^a
Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por 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.

SUBSECÇÃO V

Comissão de serviço

Cláusula 61.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

SECÇÃO VIII

Retribuição

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no 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.

3 - Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da segurança social até aos seguintes montantes:

- a) Se tiverem prestado trabalho por mais de 180 dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

4 - Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela segurança social, se o trabalhador o desejar.

5 - Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 65.^a

Retribuição do período de férias

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

4 - O aumento da duração de férias previsto no n.º 2 da cláusula 47.^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 66.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 - A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2 - Na falta daquela regulação, por acordo directo entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25% da retribuição base estabelecida na tabela para o grau V.

3 - Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na empresa.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 - Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10% da retribuição base auferida.

2 - Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

Cláusula 69.^a

Prevenção

1 - Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio a clientes.

2 - O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3 - O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4 - O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5 - O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6 - O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7 - As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8 - Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

Cláusula 70.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 75% da retribuição correspondente.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 125% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 71.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Obrigações gerais do empregador

1 - Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 - Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 - Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 - Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 - Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 - As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 75.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 - Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Cláusula 76.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 - No âmbito de cada comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de quatro elementos no total.

3 - Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no n.º 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscreitas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 - Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6 - Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

7 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

8 - A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

9 - Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10 - O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

Prevenção do alcoolismo

1 - Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 - Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 - A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 - O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 - Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 - O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

SECÇÃO X

Equipamento social

Cláusula 78.^a

Refeitórios

1 - Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2 - As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 79.^a**Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de € 5, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2 - O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3 - Não terão direito ao subsídio referido no n.º 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no n.º 1 da presente cláusula.

SECÇÃO XI**Vicissitudes contratuais**Cláusula 80.^a**Mobilidade funcional**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 81.^a**Mobilidade geográfica**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5 - O empregador custeará as despesas do trabalhador directamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 82.^a**Transferência temporária**

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.

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 - O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 83.^a**Procedimento**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 81.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 82.^a

SECÇÃO XI**Deslocações em serviço**Cláusula 84.^a**Deslocações em serviço - Princípio geral**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 25.^a e 26.^a

2 - As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3 - O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5 - Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 85.^a

Pequenas deslocações

1 - Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2 - As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 25.^a e 26.^a

3 - Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 86.^a

Grandes deslocações

1 - Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 - São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária no mínimo de 0,8% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justificarem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de deslocação;
- g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3 - O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 - As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5 - Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 87.^a

Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1 - As grandes deslocações para as Regiões Autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, no mínimo 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de 2 dias úteis por cada 30 dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2 - O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3 - Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a 15 dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 88.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1 - Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

- 2 - a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela segurança social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada.

- b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal.
- c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 - As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

- 4 - a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações.
- b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

30 dias para os deslocados no continente;
Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
12 meses para os deslocados no estrangeiro.

- c) Nos casos de grande deslocação, fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.
- d) Nos casos de grande deslocação, no continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado.
- e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5 - As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 - As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 - A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adoptados ou em fase de adopção e pais, e comparticipação em 50% das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respectiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO XIII

Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 89.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 - A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2 - Às situações de cedência ocasional aplica -se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO XIV

Sanções

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 91.^a as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 91.^a

Limites às sanções disciplinares

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

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 92.^a

Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 93.^a

Sanções abusivas

1 - Consider-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da clausula 19.^a da presente convenção;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

SECÇÃO XV

Cláusula 98.^a

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Indemnização em substituição da reintegração

1 - Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 - Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 - No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 - Ao empregador é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 96.^a

Comunicação à entidade patronal

1 - As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 97.^a

Organização sindical na empresa

1 - Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 - A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 - A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Garantias dos dirigentes sindicais

1 - As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao 1.º dia em que faltaram.

4 - Sempre que o entender justificado, a direcção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no n.º 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.

4 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 - O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 94.^a («Indemnização em substituição da reintegração») desta convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 99.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 - O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N - 500}{200}$

Notas

1 - O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 - N - é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 - Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de quarenta e oito horas.

3 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 - Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5 - As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

6 - Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

7 - Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 98.^a

Cláusula 100.^a

Direito de reunião

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

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

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

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

5 - O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de

seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 101.^a

Instalações para actividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- 2) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- 3) Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO IV

Resolução de conflitos

Cláusula 102.^a

Arbitragem

1 - As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e colectivos.

2 - Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3 - Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4 - Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respectiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5 - Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6 - Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com excepção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7 - É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE

com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8 - Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e colectivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.

9 - O regulamento e demais acordos mencionados nos n.º 7 e 8 serão objecto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 103.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 - Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 - Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 - No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério responsável pela área laboral para publicação;
- e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7 - Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral ad-hoc, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 104.^a

Sucessão de convenções

1 - Com a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho são revogadas as convenções

anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e n.º 39, de 22 de Outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, e n.º 42, de 15 de Novembro de 2003.

2 - As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Cláusula 105.^a

Republicação

As partes acordam em proceder à republicação do contrato colectivo de trabalho (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007).

Normas transitórias

Cláusula 1.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(R_m + \text{prémio de antiguidade} \times 12): (52 \times n)$$

em que R_m é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1 - Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, até ao máximo de quatro.

2 - Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3 - Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4 - Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.^a

Trabalho nocturno - Regime transitório

1 - O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho nocturno entre as 20 e as 22 horas, será mantido como compensação, aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato preenchem uma das seguintes condições:

- a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20 e as 22 horas;
- b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efectivamente prestado seu trabalho das 20 às 22 horas, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2 - O valor referido no n.º 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando - se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3 - A referida compensação será processada por rubrica separada.

4 - A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objecto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5 - A presente Cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos depois da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Actividade contratada/Categoria	Salários (euros)
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente de linguas estrangeiras/est. L. E. Encarregado(a)..... Técnico(a) fabril mais seis anos..... Técnico de telecomunicações dos 5.º e 6.º anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspector(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente... Operador(a) informático(a) principal..... Analista informático(a) estagiário(a)	852
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1.ª..... Caixa Técnico(a) de telecomunicações dos 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) assistente Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril dos 5.º e 6.º anos..... Encarregado(a) refeitório/cantina	824
6	Assistente administrativo(a) de 2.ª..... Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1.ª Motorista de pesados P. Q. - oficial Técnico(a) de telecomunicações dos 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril dos 3.º e 4.º anos Expositor(a) decorador(a) Recepcionista de 1.ª	726
7	Caixeiro(a) de 2.ª Motorista de ligeiros..... Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril dos 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	664
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª..... Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Recepcionista de 2.ª	645
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª..... Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) de 3.ª P. Q. - pré-oficial dos 1.º e 2.º anos..... Operador(a) especializado(a) de 2.ª..... Ajudante de fogueiro(a)..... Operador(a) informático(a) estagiário(a).....	607,50
	Engenheiro(a) VI Engenheiro(a) V Engenheiro(a) IV Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	2 450 2 059 1 657 1 281
1	Engenheiro(a) II Analista informático profissional Encarregado(a) geral	1 117
2	Engenheiro(a) I-B Programador(a) informático principal..... Analista informático(a) assistente Técnico(a) de telecomunicações principal .. Projectista	1 036
3	Técnico(a) de serviço social Engenheiro(a) I-A Chefe de secção Técnico(a) de telecomunicações com mais de seis anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário(a) Programador(a) informático profissional..	959

Graus	Actividade contratada/Categoria	Salários (euros)
10	Assistente administrativo(a) estagiário(a) do 2.º ano.....	566
	Técnico(a) fabril praticante do 2.º ano	
	Técnico(a) de telecomunicações praticante do 2.º ano	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria.....	
	Guarda ou vigilante	
	Recepcionista estagiário (a)	
Operador(a) especializado (a) de 3.ª.....		
11	Assistente administrativo (a)..... estagiário(a) do 1.º ano	485
	Técnico(a) de telecomunicações praticante do 1.º ano	
	Técnico(a) fabril praticante do 1.º ano	
	P. Q. praticante até dois anos.....	
	Operador (a) especializado (a) praticante de um a seis meses	

Prémio de antiguidade - € 28,84.

Subsídio de refeição - € 5 (de acordo com a cláusula 79.ª)

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1) Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1) Informática

Analista informático(a). - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- Funcional** (especialista da organização e métodos) estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- De sistemas** - estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- Orgânico** - estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) **De software** - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) **De exploração** - estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a). - Desempenha uma ou ambas as funções:

a) **De computador** - recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) **De periféricos** - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos da informação.

Programador(a) informático(a). - Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) **De organização de métodos** - estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) **De aplicações** - estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação;

c) **De software** - estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) **De exploração** - estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

1.2) Contabilidade e tesouraria

Contabilista. - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que

acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Caixa. - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efectua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

1.3) Serviços gerais

Secretário(a). - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de estenodactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Correspondente em línguas estrangeiras. - Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter Técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Assistente administrativo(a). - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Técnico(a) administrativo(a). - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Estagiário(a). - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Recepcionista. - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam

encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Empregado(a) de serviços externos. - Normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

Contínuo(a). - Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante). - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

2) Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

A designação «Profissional técnico-fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua actividade, designadamente:

Desenhador(a);
Desenhador(a) praticante;
Modelador(a);
Orçamentista;
Operador(a) de laboratório;
Planificador(a);
Preparador(a) de trabalhos;
Projectista;
Radiologista industrial;
Técnico(a) de métodos e tempos;
Técnico(a) de montagens;
Técnico(a) de projectos e ensaios de electrónica;
Técnico(a) de telecomunicações;
Verificador(a) de qualidade.

3) Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1) Comércio

Caixeiro(a). - Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite -as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro(a)-viajante. - Exerce as suas funções de praticista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (praticista).

Caixeiro(a) (de balcão). - Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Inspector(a) de vendas. - Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e informa -se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumprido, etc.

Expositor(a) e ou decorador(a). - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor(a) de vendas. - Actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospector(a) de vendas. - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor(a). - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e e via relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

3.2) Logística

Supervisor(a) de logística. - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de recepção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e actualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de logística. - Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4) Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «Profissional qualificado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua actividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas;

Aplainador(a) mecânico;

Cablador(a) electromecânico;

Caldeireiro(a);

Electricista bobinador(a);

Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão;

Electricista montador(a) de alta tensão;

Electricista montador(a) de baixa tensão;

Electroerosionador(a);

Electromecânico(a);

Equilibrador(a);

Escatelador(a) mecânico(a);

Formista-moldista;

Fogueiro(a);

Fresador(a) mecânico(a);

Gravador(a);

Limador(a);

Litografo(a);

Mandrilador(a) mecânico(a);

Mecânico(a) de instrumentos de precisão;

Montador-ajustador(a) de máquinas;

Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos;

Operador(a) de máquina de furar radial;

Prensador(a) manual de material electromecânico;

Rectificador(a) mecânico(a);

Serralheiro(a) civil;

Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;

Serralheiro(a) mecânico(a);

Soldador(a);

Soldador(a) de baixo ponto de fusão;

Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetilénico;

Técnico(a) de electrónica (montador/reparador);

Torneiro(a) mecânico(a);

Traçador-marcador (a);

Afiador(a) de ferramentas;

Analizador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro);

Canalizador(a);

Carpinteiro(a) (geral);

Carpinteiro(a) de moldes;

Funileiro-latoeiro(a);

Ferrador ou forjador(a);

Fundidor-moldador(a);

Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro);

Metalizador(a);

Marceneiro(a);

Mecânico(a) de madeiras;

Motorista;
 Electricista de construção e reparação de máquinas e
 aparelhagem eléctrica de baixa tensão;
 Electricista montador(a) de anúncios;
 Operador(a) de composição de vidro;
 Polidor(a);
 Pintor(a) (geral);
 Pintor(a) (construção civil);
 Reparador(a) de cabos;
 Rectificador(a) de feiras;
 Repuxador(a);
 Temperador(a) de aço ou de outros metais;
 Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos.

5) Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou electronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré -definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

- Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;
- Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;
- Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6) Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações.

O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem -se pelas seguintes designações profissionais:

Servente. - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

7) Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1) Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a). - 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, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafeteria. - Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

7.2) Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem. - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a). - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social. - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as acções decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

8) Grupos dos profissionais de engenharia

A) - 1 - Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 - Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 - Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a actividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) - 1 - Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 - Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3 - Os níveis 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1-A e dois anos no nível 1-B.

4 - Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

5 - Sempre que os profissionais de engenharia desempenhem regularmente as funções de mais que um nível, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 3 da cláusula 3.^a

C):

Nível I (1-A e 1-B):

- a) É o profissional recém-formado e ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, comutação e actividade Técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente e revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor Técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas Técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Nível V:

- a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9) Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controlo técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de actividade da empresa. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção. - 1 - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 - As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3 - Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral. - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a). - Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

Encarregado(a) de manutenção;
Encarregado(a) de produção;
Encarregado(a) de armazém, ou outros.

Chefe de equipa. - Dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados. - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Caixeiro(a)-encarregado(a). - No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro(a)-chefe de secção. - Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas. - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina. - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância. - Executa as funções de guarda ou vigilante e ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza. - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II**Acessos, carreiras e categorias profissionais****1 - Profissionais administrativos:**

- 1.1 - O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.
- 1.2 - Carreira de assistente administrativo(a):

Estagiário(a);
Assistente administrativo(a) de 3.^a;
Assistente administrativo(a) de 2.^a;
Assistente administrativo(a) de 1.^a

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3 - Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4 - O rececionista de 2.^a ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.5 - Profissionais de informática:

a) Acesso - reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos;

b) Carreira:

Estagiário(a) - seis meses;
Assistente - dois anos;
Profissional;

c) Profissionais com carreira - analista, programador.

O operador de informática passa directamente de estagiário a profissional;

e) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva profissão e distribuir tarefas.

2 - Profissionais técnico-fabris:

2.1 - Carreira profissional:

Técnico fabril praticante do 1.º ano - um ano - grau 11;
Técnico fabril praticante do 2.º ano - um ano - grau 10;
Técnico fabril dos 1.º e 2.º ano - dois anos - grau 7;
Técnico fabril dos 3.º e 4.º ano - dois anos - grau 6;
Técnico fabril dos 5.º e 6.º ano - dois anos - grau 5;
Técnico fabril com mais de seis anos - grau 4.

2.2 - Profissionais com carreira profissional:

Desenhador(a);
Modelador(a);
Orçamentista;
Operador(a) de laboratório;
Planificador(a);
Preparador(a) de trabalho;
Radiologista industrial;
Técnico(a) de métodos de tempos;
Técnico(a) de montagens;
Técnico(a) de projectos e ensaios de electrónica;
Técnico(a) de telecomunicações;
Verificador(a) de qualidade.

2.3 - Profissionais sem carreira profissional:

Projectista.

2.4 - Acesso à categoria de principal - a categoria de técnico(a) de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso, dependendo das funções desempenhadas.

2.5 - Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris - os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respectivamente.

3 - Profissionais técnico-comerciais:

3.1.1 - Carreira de técnico-comercial - os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.1.2 - Carreira dos profissionais caixeiros, incluindo o caixeiro (de balcão) - os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência à classe.

3.2 - Carreira dos operadores de logística - é equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4 - Profissionais qualificados:

4.1 - Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira:

P. Q. praticante até dois anos - grau 11;
P. Q. pré-oficial - dois anos - grau 9;
P. Q. Oficial - grau 6.

4.2 - Não há carreira profissional para o motorista.

4.3 - Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante - um ano;
Pré-oficial - dois anos;
Oficial.

5 - Grupo profissional dos operadores especializados:
Carreira dos operadores especializados:

Praticante - seis meses (grau 11);
OE de 3.ª - quatro anos (grau 10);
OE de 2.ª - cinco anos (grau 9);
OE de 1.ª - grau 8.

Os OE de 3.ª e 2.ª acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respectivo.

2 - No momento da reclassificação a que se refere o número anterior, a nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:

- A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;
- Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;
- Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidade quando esse seu direito exceder o valor actualmente recebido.

3 - Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados, e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade será ainda processado o valor correspondendo a essa diuturnidade expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.

2 - O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais especializados, incluindo os do 1.º e 2.º escalões e os operadores fabris.

3 - Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados do 1.º e 2.º escalões

numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos profissionais que, ao nível do 1.º escalão estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encontram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.

4 - A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra:

Quadro n.º 1					Quadro n.º 2						
1	2		3	4	5	6	7	8		9	10
	Salário	Diuturnidade	Total	Grupo	Grupo			Salário	Diuturnidade	Total	
Anterior Carreira - operador fabril					Operador especializado						
0 - 0,5 anos	75 850	0	75 850	11	11	0 - 0,5 anos	75 850	0	75 850		
0,5 - 1 ano	88 600	0	88 600	11	10	0,5 - 1 ano	88 600	0	88 600		
1 - 1,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	1 - 1,5 anos	88 600	0	88 600		
1,5 - 2 anos	88 600	0	88 600	10	10	1,5 - 2 anos	88 600	0	88 600		
2 - 2,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	2 - 2,5 anos	88 600	0	88 600		
2,5 - 3 anos	88 600	0	88 600	10	10	2,5 - 3 anos	88 600	0	88 600		
3 - 3,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	3 - 3,5 anos	88 600	0	88 600		
3,5 - 4 anos	88 600	4 522	93 122	10	10	3,5 - 4 anos	88 600	0	93 122		
4 - 4,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	10	4 - 4,5 anos	88 600	0	93 122		
4,5 - 5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	4,5 - 5 anos	95 000	0	95 000		
5 - 5,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	5 - 5,5 anos	95 000	0	95 000		
5,5 - 6 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	5,5 - 6 anos	95 000	0	95 000		
6 - 6,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	6 - 6,5 anos	95 000	0	95 000		
6,5 - 7 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	6,5 - 7 anos	95 000	0	97 644		
7 - 7,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	7 - 7,5 anos	95 000	0	97 644		
7,5 - 8 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	7,5 - 8 anos	95 000	0	97 644		
8 - 8,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	8 - 8,5 anos	95 000	0	97 644		
8,5 - 9 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	8,5 - 9 anos	95 000	0	97 644		
9 - 9,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	9 - 9,5 anos	95 000	0	97 644		
9,5 - 10 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	9,5 - 10 anos	100 700	0	102 166		
10 - 10,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	10 - 10,5 anos	100 700	0	102 166		
10,5 - 11 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	10,5 - 11 anos	100 700	0	102 166		
11 - 11,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	11 - 11,5 anos	100 700	0	102 166		
11,5 - 12 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	11,5 - 12 anos	100 700	0	102 166		
12 - 12,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	12 - 12,5 anos	100 700	0	102 166		
12,5 - 13 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	12,5 - 13 anos	100 700	4 522	106 688		
13 - 13,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	13 - 13,5 anos	100 700	4 522	106 688		
13,5 - 14 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	13,5 - 14 anos	100 700	4 522	106 688		
14 - 14,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	14 - 14,5 anos	100 700	4 522	106 688		
14,5 - 15 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	14,5 - 15 anos	100 700	4 522	106 688		
15 - 15,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	15 - 15,5 anos	100 700	4 522	106 688		
15,5 - 16 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	15,5 - 16 anos	100 700	9 044	109 744		
16 - 16,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	16 - 16,5 anos	100 700	9 044	109 744		
16,5 - 17 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	16,5 - 17 anos	100 700	9 044	109 744		
17 - 17,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	17 - 17,5 anos	100 700	9 044	109 744		
17,5 - 18 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	17,5 - 18 anos	100 700	9 044	109 744		
18 - 18,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	18 - 18,5 anos	100 700	9 044	109 744		
18,5 - 19 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	18,5 - 19 anos	100 700	9 044	109 744		
19 - 19,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	19 - 19,5 anos	100 700	9 044	109 744		
19,5 - 20 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	19,5 - 20 anos	100 700	9 044	109 744		
20 - 20,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	20 - 20,5 anos	100 700	9 044	109 744		
20,5 - 21 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	20,5 - 21 anos	100 700	9 044	109 744		
21 - 21,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	21 - 21,5 anos	100 700	9 044	109 744		
21,5 - 22 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	21,5 - 22 anos	100 700	9 044	109 744		
22 - 22,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	22 - 22,5 anos	100 700	9 044	109 744		
22,5 - 23 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	22,5 - 23 anos	100 700	9 044	109 744		
23 - 23,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	23 - 23,5 anos	100 700	9 044	109 744		
23,5 - 24 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	23,5 - 24 anos	100 700	9 044	109 744		
24 - 24,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	24 - 24,5 anos	100 700	9 044	109 744		
24,5 - 25 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	24,5 - 25 anos	100 700	9 044	109 744		
25,5 - 26 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	25,5 - 26 anos	100 700	9 044	109 744		
26,5 - 27 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	26,5 - 27 anos	100 700	9 044	109 744		
27 - 27,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	27 - 27,5 anos	100 700	9 044	109 744		

Nota. - Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999.

6 - Equiparação. - As carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Anterior designação	Nova designação
Grupo dos profissionais administrativos	
Escriturário	Assistente administrativo.
Escriturário principal	Técnico administrativo.
Grupo dos serviços de apoio social	
Empregado de refetório/cantina	Empregado de refetório/cafetaria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos:

Monitor informático/mecanográfico;
 Operador mecanográfico;
 Perfurador/verificador/operador de posto de dados;
 Programador mecanográfico;
 Preparador informático de dados;
 Tesoureiro;
 Guarda-livros;
 Operador de máquinas de contabilidade;
 Inspector administrativo;
 Esteno-dactilógrafo;
 Apontador;
 Registador-calculador;
 Dactilógrafo;
 Operador de telex;
 Reprodutor de documentos administrativos;
 Telefonista;
 Cobrador;

Grupo dos profissionais técnico-fabris:

Mestre forneiro (cerâmico);
 Anotador de produção;
 Reprodutor de documentos/arquivista técnico;

Grupo dos profissionais técnico-comerciais:

Caixeiro de praça (pracistas);
 Demonstrador;
 Distribuidor;
 Propagandista;

Grupo dos profissionais qualificados:

Acabador de isoladores (cerâmico);
 Aplainador (madeiras);
 Enfornador (cerâmico);
 Forneiro (cerâmico);
 Maquinista (vidreiro);
 Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico);
 Oleiro rodista de isoladores (cerâmico);
 Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico);
 Rectificador de isoladores (cerâmico);
 Torneiro de isoladores (cerâmico);
 Vidrador de isoladores (cerâmico);
 Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico);

Grupo dos indiferenciados:

Ajudante de fabrico (cerâmico);
 Ajudante de motorista;

Grupo dos serviços de apoio social:

Cafeteiro;
 Controlador-caixa;
 Despenseiro;
 Ecónomo;
 Empregado de balcão;
 Copeiro;
 Técnico auxiliar de serviço social;
 Grupo de chefias;
 Chefe de cozinha.

Lisboa, 11 de Setembro de 2008.

Pela ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção
 Ruy José de Assunção Pereira, vogal da direcção.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação de:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
 STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria; Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/ UGT;

Víctor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Víctor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SIMA- Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL- Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
 Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

António Rui Correia Miranda, mandatário.

Pelo SITESC- Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

António Rui Correia Miranda, mandatário.

Pela FENSIQ - Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros, por si e em representação de:

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
 SE - Sindicato dos Economistas;
 Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Depositado em 26 de Setembro de 2008, a fl. 23 do livro n.º 11, com o n.º 256/2008, 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., n.º 37, de 08/10/2008).

Acordo de Empresa celebrado entre a Cimentos Madeira, Lda, e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Revisão Salarial e Outras - Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão o título do AE mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 2 de Maio de 2008, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na página 20 onde se lê:

“Acordo de Empresa Celebrado entre a Cimentos Madeira, LDA, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal - Revisão Global.”

Deverá ler-se:

“Acordo de Empresa Celebrado entre a Cimentos Madeira, LDA, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal-Revisão salarial e outras.”

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: € 10,86 (IVA incluído)